



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Työvalmennuksen tuki kehitysvammaisen henkilön työnantajalle

Boege, Anni-Lena

2017 Laurea





**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Yhdessä enemmän*

Laurea-ammattikorkeakoulu

Työvalmennuksen tuki  
kehitysvammaisen henkilön työnantajalle

Anni-Lena Boege  
Sosionomikoulutus  
Opinnäytetyö  
Marraskuu, 2017

Anni-Lena Boege

**Työvalmennuksen tuki kehitysvammaisen henkilön työnantajalle**

Vuosi 2017

Sivumäärä 46

Tässä opinnäytetyössä on haastateltu kehitysvamma-alan työvalmentajia sekä kehitysvammaisille henkilöille eli työvalmentajan asiakkaille työtoimintapaikan tarjonneita työnantajia. Tarkoituksena oli selvittää, minkälaista tukea työnantajat saavat ja tarvitsevat työvalmentajalta työllistäessään kehitysvammaisen henkilön. Lisäksi tutkimuksen pohjalta toteutettiin palautelomake yhteistyökumppanille, Salon kaupungin kehitysvammapalveluiden työvalmennukselle. Lomaketta on tarkoitus käyttää asiakkaan työnantajan kanssa säännöllisten tapaamisten yhteydessä keskustelun tukena. Lomakkeen avulla pystytään kehittämään työvalmennusta työnantajan ja sen myötä myös asiakkaan tarpeiden mukaan.

Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluin ja tuloksia peilattiin aiheesta aiemmin saatuun tutkimustietoon ja alan teosten kertomiin faktoihin ja kokemuksiin. Haastateltuja henkilöitä oli yhteensä kuusi; kolme työvalmentajaa ja kolme työnantajaa. Haastattelut nauhoitettiin ja litemoitiin. Tulokset on jaettu aihepiireittäin teoreettisen taustan sekä haastattelutulosten mukaisesti. Tuloksista kävi ilmi, että työvalmentajat ja työnantajat näkevät asioita monesti eri tavalla. Kuitenkin yhteistyö sujuu ja molemmat tahot kokevat olevansa pääosin tyytyväisiä tilanteeseen. Molempien näkemys oli se, että kaiken tuen tulisi edistää asiakkaan toimintakykyä ja työolosuhteita.

Asiasanat: kehitysvammaisuus, työvalmennus, työtoiminta, osatyökykyinen, avotyö, työnantaja

Anni-Lena Boege

**Support from job coaching to employer of intellectually disabled people**

Year 2017

Pages

46

---

This thesis studies job coaching in the field of intellectual disability and employers who offer a place for integrated sheltered work for job coaching clients. The aim was to find out what kind of support employers receive and need when employing intellectually disabled people. Based on this study a feedback form for the cooperation partner, Salo city intellectual disability services, was also carried out. The form aims to support the conversation between job coaches and employers in their regular meetings. With the help of the form, job coaching can be developed more useful for the employers and thus also for the clients.

The study was carried out analysing theme interviews. The results were compared to former research papers, facts and experiences from this field. Six people were interviewed in this study; three job coaches and three employers. The interviews were recorded and transcribed. The results are divided according to themes based on theory and survey results. The results of this study show that job coaches and employers see things in different ways very often. In spite of that the co-operation works and both sides are mainly satisfied with this situation. Both sides agreed that all support should promote the clients' working conditions and ability to function.

Keywords: intellectual disability, job coaching, sheltered work, disabled person, integrated sheltered work, employee

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet .....	6
	2.1 Haastattelututkimus .....	7
	2.2 TTT-lomake työvalmennuksen työkaluksi.....	7
3	Yhteistyökumppani Salon kaupunki .....	8
4	Teoreettinen viitekehys.....	9
	4.1 Keskeiset käsitteet.....	9
	4.1.1 Kehitysvammaisuus .....	9
	4.1.2 Avotyö .....	10
	4.1.3 Työvalmennus ja työvalmentaja.....	11
	4.2 Aiheen ajankohtaisuus .....	12
	4.2.1 YK:n vammaissopimus .....	12
	4.2.2 Sote-uudistus ja vammaislainsäädäntö .....	13
	4.3 Hankkeilla näkyvyyttä .....	15
	4.4 Työ tekijää myöten .....	19
5	Tutkimusmenetelmät ja aineistonkeruu .....	21
	5.1 Teemahaastattelu.....	21
	5.2 Aineiston analysointi.....	22
6	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	22
7	Tulokset.....	23
	7.1 Viestintä ja markkinointi .....	24
	7.2 Työ tekijää myöten .....	26
	7.3 Mitä seuraa sotesta? .....	28
	7.4 Resurssit ja työn kehittäminen .....	29
8	TTT-lomakkeen muodostaminen ja käyttö .....	32
9	Yhteenveto .....	33
	9.1 Viestintä ja markkinointi .....	33
	9.2 Työ tekijää myöten .....	33
	9.3 Sote, työn resurssit ja kehittäminen.....	34
10	Opinnäytetyön arviointi .....	34
11	Pohdinta .....	36
	Lähteet .....	38
	Liitteet.....	41

## 1 Johdanto

Työ on yksi ihmisen perusoikeuksista. Koska kehitysvammaisilla henkilöillä on usein tuen tarvetta monilla elämän osa-alueilla, he saattavat tarvita tukea myös työelämässä aina työhausta alkaen. Tähän tarkoitukseen on olemassa työvalmentajia. Jotta kehitysvammaiset pääsevät töihin, tarvitaan myös työnantajia, jotka ovat valmiita ottamaan tukea tarvitsevan työntekijän työyhteisöönsä.

Kehitysvammaisten ja muiden vajaakuntoisten työllistyminen on ajankohtainen käynnissä olevan sote-uudistuksen sekä vammaispalvelulainsäädännön uudistuksen myötä. Myös YK:n vammaissopimus ratifioitiin Suomessa vuonna 2016 ja sen myötä vammaisten oikeuksiin on kiinnitetty entistä enemmän huomiota.

Jotta kehitysvammainen työntekijä onnistuu työssään parhaalla mahdollisella tavalla, myös hänen työnantajansa tarvitsee tukea roolissaan. Tämä opinnäytetyö käsittelee kehitysvammanhuollon työvalmennusta työnantajien näkökulmasta. Työ koostuu haastattelututkimuksesta sekä palautelomakkeen (myöhemmin tässä tekstissä TTT-lomake) työstämisestä.

Tutkimus toteutettiin Varsinais-Suomen alueella yhteistyössä Salon kaupungin kehitysvammanhuollon kanssa. Haastattelututkimuksena toteutetussa työssä on haastateltu työnantajien lisäksi myös työvalmentajia laajemman näkökulman saamiseksi. TTT-lomake on toteutettu Salon kaupungin kehitysvammanhuollon työvalmennuksen työkaluksi ja sen tarkoitus on kehittää työvalmennuspalvelua.

Työvalmentaja tukee ensisijaisesti asiakastaan eli kehitysvammaista työntekijää. Kuitenkin myös työnantaja on usein uuden edessä kehitysvammaisen ihmisen liittyessä työyhteisöön. Hänellä ei välttämättä ole aiempaa kontaktia kehitysvammaisiin ihmisiin tai kehitysvammanalaan. Työvalmentajan on tärkeää huomioida myös työnantajan tuen tarpeet ja ohjata häntä toimimaan oikein uuden työntekijän kanssa, jotta molemmat saavat positiivisia kokemuksia työsuhteesta.

## 2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia kehitysvammanhuollon työvalmennuksen toimivuutta ja avotyötoimintaa tarjoavien tahojen (myöhemmin tässä tekstissä työnantaja) tarvetta työvalmennukselle. Haastattelututkimuksella selvitettiin, minkälaista tukea ja opastusta työnantaja tarvitsee työvalmennukselta. Lisäksi työelämän käyttöön luotiin palautelomake käytettäväksi työvalmentajan ja työnantajan välisiin keskusteluihin. Palautelomake on nimetty käyttö-

tarkoituksensa mukaisesti ”Työvalmennuksen tuki työnantajalle” eli TTT-lomake. Opinnäytetyö oli luonteeltaan sekä toiminnallinen että tutkimuksellinen; toiminnallisena tuotoksena saatiin TTT-lomake ja tutkimuksellinen puoli keskittyi haastatteluista saadun tiedon analysointiin.

Tutkimuskysymyksiksi määrittelin seuraavat ongelmat: ”miten työnantajat kokevat työvalmennuksen tarpeen työsuhteen aikana?” sekä ”millainen tuki työvalmentajalta on hyvää sekä työnantajan että asiakkaan kannalta?”.

Tätä työtä varten haastatellut henkilöt tekevät töitä kehitysvammaisten kanssa. Suurimmalla osalla asiakkaista kehitysvamma on lievä. Aiheen rajausta kehitysvammaisuuteen supisti lähdemateriaalin määrää, koska monet vajaakuntoisten työllisyyttä käsittelevät teokset keskittyvät liikunta- ja aistivammaisiin, mielenterveys- ja päihdekuntoutujiin sekä pitkäaikaistyöttömiin. Joiltain osin edellä mainittujen työllistymiseen liittyy samoja asioita kuin kehitysvammaisilla, mutta monissa asioissa kehitysvammaisten työvalmennus ja työllistäminen ovat oma spesifi ammattialueensa.

## 2.1 Haastattelututkimus

Tämä opinnäytetyö perustuu haastattelututkimukseen. Haastattelu tehtiin kolmelle työvalmentajalle sekä kolmelle työnantajalle. Kaikki haastatellut työnantajat tarjoavat tällä hetkellä avotyöpaikan kehitysvammaiselle henkilölle. Työvalmentajat toimivat kehitysvammanhuollon työvalmennuksen tehtävissä.

Ennen haastattelua lähetin haastateltaville teemalomakkeen (Liite 1 ja 2), jossa oli kerrottu haastattelussa käsiteltäviä aiheita ja kysymyksiä. Kerroin heille etukäteen myös, että haastattelu on avointa keskustelua ja lomakkeen kysymykset antavat vain suuntaa keskusteluaiheille. Tarkoitus oli, että he pystyvät etukäteen pohtimaan teemoja ja voivat siten haastattelussa tuoda ehkä selkeämmin esille omasta mielestään tärkeitä asioita. Vaikka työ keskittyy työnantajan tarpeisiin, halusin kuitenkin haastatella myös työvalmentajia samasta aiheesta saadakseni aiheeseen toisen näkökulman.

Haastattelutulosten pohjalta ja yhteistyössä Salon työvalmennuksen kanssa luotiin TTT-lomake tukemaan heidän työnsä kehittämistä.

## 2.2 TTT-lomake työvalmennuksen työkaluksi

Osana opinnäytetyötä tuotettiin työkalu Salon kaupungin avotyönohjaukseen ohjaushenkilökunnan sekä asiakkaiden työnantajien välisen yhteistyön kehittämiseen. Tuotos toteutettiin palautelomake-tyylisenä. Opinnäytetyössä keskityin haastatteluista saatujen tulosten sekä aiheesta aiemmin tehdyn tutkimuksen analysointiin ja näiden vuoropuhelun tuloksena muodostettiin TTT- eli Työvalmennuksen tuki työnantajalle-lomakkeen. TTT-lomaketta käytetään, kun

halutaan työnantajalta tietoa ja palautetta yhteistyöstä avotyöntekijän kanssa ja tämän toiminnasta työssään. Lomakkeiden täytöstä saatujen tietojen avulla kehitetään avotyöohjauksen toimintaa siten, että yhteistyö työnantajien kanssa olisi sujuvampaa ja sen myötä tavoitteena on avotyöpaikkojen määrän lisääntyminen ja avotyöntekijöiden aseman ja olosuhteiden koheneminen. Meneillään olevan sote-uudistuksen myötä nykyinen avotyömalli on näillä näkymin poistumassa lähivuosina ja se korvattaneen vastaavalla toiminnalla, josta ei vielä ole tarkempaa tietoa. Jotta opinnäytetyön tuotos ei jäisi käyttöön vain muutaman vuoden ajaksi, rakennetaan siitä helposti muokattava ja erilaisissa malleissa käyttökelpoinen. Samaa mallia voisi soveltaen käyttää esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa tai erilaisissa harjoitteluissa tai työkokeiluissa.

TTT-lomakkeessa selvitetään työnantajan ja työntekijän perustiedot (nimi, asema) sekä työn kesto ja työajat. Näitä perustietoja tarvitaan pidemmällä aikavälillä tehtävään mahdolliseen seurantaan niin asiakas- kuin työnantajakohtaisesti.

Varsinaisessa palauteosiossa selvitetään avotyöntekijän erilaisia työhön liittyviä tuen ja ohjauksen tarpeita, vahvuuksia, fyysisiä rajoitteita, apuvälineiden käyttöä, sosiaalisia suhteita sekä luotettavuutta ja vastuullisuutta. Tuen tarve ja muodot ovat hyvin yksilöllisiä niin työntekijän kuin työnantajankin suhteen ja tavoitteena on saada TTT-lomakkeen avulla selville sekä yhteisiä ja laajempia tarpeita että työnantajakohtaisia yksilöityjä tarpeita. Työvalmentajan tehtäväkuva tukijana myös muuttuu työsuhteen mitta. Työsuhteen alussa suunnitellaan työnkuvaa ja työtehtäviä, työaikoja sekä muita käytännön asioita. Työsuhteen edetessä työvalmentaja pitää yhteyttä ja tapaa työntekijää ja työnantajaa säännöllisesti esimerkiksi kerran kuukaudessa. Jos tarvetta ilmenee, tapaamisia voidaan järjestää myös useammin.

### 3 Yhteistyökumppani Salon kaupunki

Salon kaupungin kehitysvammaisten palvelut toimii sosiaali- ja terveystieteiden vammais- palvelusektorin yhtenä osana. Kehitysvammaisten palveluihin Salon kaupungissa kuuluu asumispalveluita, työ- ja päivätoimintaa, tilapäishoitoa sekä lasten aamu- ja iltapäivätoimintaa. Asumisyksiköitä Salon kaupungilla on yhteensä kahdeksan. Näiden lisäksi kaupungilla on tukiasumisen ohjaajia, joiden asiakkaita ovat omissa asunnoissaan itsenäisesti asuvat kehitysvammaiset henkilöt. Tilapäishoito sekä lasten aamu- ja iltapäivätoiminta järjestetään samassa yksikössä. Päivätoimintaa järjestetään yhdessä ja työtoimintaa kolmessa eri yksikössä Salon alueella. (Salon kaupunki, kehitysvammaisten palvelut 2017). Opinnäytetyössä käsitellään työvalmennusta, joka on osa työtoimintaa. Lähin yhteistyötaho vammaispalveluissa on siis kehitysvammahuollon työvalmennus ja avotyöohjaus. Salo kuuluu Varsinais-Suomen työvalmen-



nusverkostoon, jonka jäsenistä on haastateltavat työvalmentajat poimittu mukaan halukkaiden joukosta arpomalla. Tutkimuslupa opinnäytetyötutkimukseen on saatu Salon kaupungin sosiaalipalvelusektorin johdolta.

#### 4 Teoreettinen viitekehys

Teoreettisella viitekehyksellä tarkoitetaan tutkimuksen näkökulmaa ja sen tehtävä on ohjata tutkimusongelman rajausta ja muotoilua. Teoreettisen viitekehyksen pohjalta määritellään tutkimuksen keskeiset käsitteet ja aiheet sekä mahdollinen ajankohtainen aiheeseen liittyvä tutkimus ja keskustelu. (Tilastokeskus, 2017.) Kanasen (2010, 21) mukaan teoreettinen viitekehys voi tarkoittaa myös käsillä olevasta ilmiöstä aiemmin tutkittua ja kirjoitettua tietoa, jos varsinaisia teorioita ilmiöstä ei löydy.

Tässä opinnäytetyössä teoreettinen viitekehys on pääosin aiempaa tutkimusta kehitysvamman huollon työvalmennuksesta. Kappaleeseen on valittu erillisiä teemoja, joita käsiteltiin tutkimushaastatteluissa ja teoriapohja on jaoteltu näiden teemojen mukaisesti.

##### 4.1 Keskeiset käsitteet

Tässä kappaleessa avaan opinnäytetyössä esiintyviä keskeisiä käsitteitä. Työ käsittelee kehitysvammaisten työtoimintaa ja kehitysvammanhuollon työvalmennusta, joten näiden käsitteiden ymmärtäminen on olennaista. Avotyötoiminta-termi on avattu tähän, koska tässä työssä aiheesta puhutaan paljon. Kuitenkin haastattelutulokset ja aiempi tutkimustieto ovat sovellettavissa myös muunlaiseen työntekoon, kuten tuettuun työllistämiseen sekä palkkatyöhön niin kehitysvammaisten kuin muidenkin vajaakuntoisten työllistämisen aloilla.

###### 4.1.1 Kehitysvammaisuus

Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee kehitysvammaisuuden ICD-10 tautiluokituksessa tilaksi, jossa henkisen suorituskyvyn kehitys on estynyt tai on epätäydellinen. Puutteita esiintyy usein erityisesti kognitiivisissa, sosiaalisissa, motorisissa tai kielellisissä taidoissa. AAIDD:n (The American Association on Intellectual and developmental Disabilities) määritelmän mukaan kehitysvammaisuus tarkoittaa tämänhetkisen toimintakyvyn huomattavaa rajoitusta. AAIDD sekä WHO ovat määritelleet kehitysvammaisuuden rajaksi älykkyyssosamäärän 70-75 (taulukko1). AAIDD:n määritelmässä on lisäksi kahden tai useamman toimintakyvyn osion rajoittuneisuus. Yksilöllisesti sovellettavia toimintakyvyn osioita ovat kommunikaatio, itsestä huolehtiminen, kotona asuminen, sosiaaliset taidot, yhteisössä toimiminen, itsehallinta, terveys ja turvallisuus, oppimiskyky, vapaa-aika ja työ. Kehitysvammaisuudeksi määritellään toimintakyvyn rajoitus, joka diagnosoidaan ennen 18 vuoden ikää. Kehitysvammaisuuden taso

luokitellaan standardoitujen psykologisten testien sekä sosiaalista adaptaatiota mittaavien asteikkojen avulla. (Kaski, Manninen & Pihko 2013, 16-17.)

Taulukko 1. Älyllisen kehitysvammaisuuden asteet älykkyyssosamäärän mukaan, WHO:n määritelmä (Kaski ym. 2013, 18).

Älyllisen kehitysvammaisuuden aste	Älykkyysosamäärä
Lievä ( <i>retardatio mentalis levis</i> )	50-69
Keskivaikea ( <i>retardatio mentalis moderata</i> )	35-49
Vaikea ( <i>retardatio mentalis gravis</i> )	20-34
Syvä ( <i>retardatio mentalis profunda</i> )	alle 20
Muu määrittely ( <i>alia retardatio mentalis specificata</i> )	-
Määrittelemätön ( <i>retardatio mentalis non specificata</i> )	-

Kehitysvammaisten henkilöiden tarkkaa määrää ei Suomessakaan pystytä tilastoimaan, koska osa heistä ei koskaan hakeudu erityishuoltopalveluiden piiriin esimerkiksi vanhempien happeen, asenteen tai pärjäämismentaliteetin vuoksi. Lisäksi vaikeimmin vammaiset saattavat menehtyä ennen kuin ehtivät palveluiden piiriin. Kelan ja kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmien perusteella on ”tunnistettu” Suomessa olevan noin 35 000 kehitysvammaista henkilöä eli noin 0,67% väestöstä. Epidemiologisten tutkimusten perusteella arvelaan esiintyvyyden kuitenkin olevan korkeampi, noin 1% väestöstä mikä tarkoittaa noin 50 000:tta henkilöä. (Kaski ym. 2013, 21-22.)

#### 4.1.2 Avotyö

Tässä opinnäytetyössä avotyö on isossa roolissa; haastateltavat työnantajat työllistävät nimenomaan avotyöntekijöitä ja haastatteluissa käsitelty työvalmennus koskee täten avotyösuhteessa tapahtuvaa työvalmennusta ja sen kehittämistä.

Suomessa erityishuoltolain 2§:n mukaan on kehitysvammaisille järjestettävä työtoimintaa sekä muuta vastaavaa yhteiskunnallista sopeutumista edistävää toimintaa (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977.) Työtoiminnan järjestäminen on kuntien vastuulla ja sitä järjestetään usein erilaisissa työ- ja toimintakeskuksissa. Keskuksia ylläpitävät muun muassa kunnat, kuntayhtymät ja säätiöt. Työtoiminnan tehtävät ovat usein esimerkiksi tekstiili- ja puutöitä sekä alihankinta- ja pakkaustyötä. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2017a). Työtoimintaan osallistuvat henkilöt ovat sosiaalipalveluiden asiakkaita eivätkä saa toiminnasta palkkaa vaan työosuusrahaa. Työosuusrahan määrän päättää työkeskus ja sitä ylläpitävä organisaatio. Summa on yleensä 0-12€:n väliltä, keskimäärin 5€ /pv. Työosuusraha on verotonta 12€

päivässä asti. (Vernerinet 2016a.) Kuitenkaan mitään lain määräämää estettä ei ole suuremman summan maksamiseen, tällöin ylimenevä osuus vain on veronalaista tuloa. (Kairi, Nummelin & Teittinen, 2010, 45).

Avotyötoiminta on yksi työtoiminnan muodoista ja avotyösuhteessa on Suomessa tällä hetkellä 2300 kehitysvammaista henkilöä. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2017b). Avotyö tarkoittaa työtoimintaa työkeskuksen ulkopuolella tavallisilla työpaikoilla, mutta avotyöntekijä ei ole työsuhteessa työnantajaan vaan edelleen huoltosuhteessa oleva sosiaalipalveluiden asiakas. Hän ei siten ole oikeutettu palkkaan tai muihin työsuhde-etuihin, kuten lomakertymään tai palkallisiin sairaspäiviin. Avotyötoimintaa ei myöskään ole erityisen tarkasti ohjeistettu millään taholta ja kunnat toteuttavatkin sitä pitkälti omien ohjeistustensa ja tarpeidensa mukaan. (Lampinen & Pikkusaari, 2012, 39-40.) Avotyön kustannukset eli työosuusrahan maksaa kunta. Joissain tapauksissa kunta voi laskuttaa avotyönantajaa ja täten kunnalle ei koidu kuluja avotyöntekijän työosuusrahasta. Näistä tehdään aina erillinen sopimus kunkin työnantajan kanssa. (Kairi ym. 2010, 50)

#### 4.1.3 Työvalmennus ja työvalmentaja

Keskeinen aihe tässä tutkimuksessa on työvalmennus, jota tutkimustulosten analysoinnin myötä pyritään kehittämään. Käytän tässä työssä termiä työvalmennus, joskin usein käytetty termi on myös työhönvalmennus.

Työelämään valmentavat tukipalvelut on tarkoitettu henkilöille, jotka syystä tai toisesta ovat heikossa työmarkkina-asemassa. Työvalmennuksen tarkoitus on edistää työnhakijan toimintakykyä, itsenäisyyttä ja elämänhallintaa tukemalla henkilöä omien vahvuuksien löytämisessä, työnhaussa ja työelämässä pysymisessä. Työvalmennusta on eri muodoissa ja nimikkeillä toteutettu jo vuosikymmeniä. Tehtävänkuva on kuitenkin ollut sirpaleinen ja vaihdellut työnantajasta riippuen. Vasta 1990-luvun alkupuolella on alkanut aktiivisempi työ työvalmennuksen ja tehtävänimikkeiden yhtenäistämisen puolesta. Vuodesta 2012 alkaen työvalmentajan tehtävissä toimiva henkilö on voinut suorittaa näyttötutkintona työvalmennuksen erikoisammattitutkinnon. (Pikkusaari, S., 2012,13-14.) Työvalmennuksen asiakasryhmiä ovat muun muassa maahanmuuttajat, osatyökykyiset, vammaiset, päihde- ja mielenterveyskuntoutujat, kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat sekä pitkäaikaistyöttömät. Jokaisella asiakasryhmällä on yksilöllisiä tarpeita työvalmennuksen suhteen ja yksi laadukkaan työvalmennuksen piirteistä onkin yksilöllisyys. (Hyytinen, O. & Miettinen, K., 2012.) Tässä opinnäytetyössä perehdyn kehitysvammaisten työvalmennukseen sekä avotyönohjaukseen. Tuloksia voi kuitenkin soveltaen hyödyntää muissakin asiakasryhmissä.

Työvalmennus alkaa jo ennen työsuhteen alkua. Työnhakija ja valmentaja kartoittavat yhdessä työntekijän vahvuuksia ja tuentarpeita työelämää ajatellen. Yhdessä pohditaan, minkälaista työpaikkaa haetaan ja miten sitä haetaan. Työvalmentajan tuki on tärkeää työsuhteen alussa työaikojen, -matkojen ja -ympäristön oppimisessa sekä työtehtäviin perehdyttämisessä. Työnantaja saa työvalmentajalta tukea työtehtävien ja -aikojen räätälöinnissä, työntekijän ohjauksessa ja erityistarpeiden huomioinnissa. Jos kyseessä on palkkatyö, työvalmentaja opastaa mahdollisten sosiaaliturvien ja palkan yhteensovittamisessa. Työvalmentaja osaa myös kertoa työnantajalle erilaisista palkkatukimalleista. Työvalmentajan tuki on käytettävissä koko työsuhteen ajan sekä työntekijälle, työnantajalle että muulle työyhteisölle. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry, 2017c.)

## 4.2 Aiheen ajankohtaisuus

Ihmisten tasa-arvoisuus puhuttaa aina ja vuorollaan erilaiset kategorioidut ihmisryhmät ovat puheenaiheena valtakunnan tasolla. Vammaisten työllistyminen on viime vuosina ollut esillä monista syistä. Tässä avaan tarkemmin YK:n vammaissopimusta, joka on ollut paljon esillä erityisesti alan julkaisuissa ja uutisissa sekä sote-uudistusta, josta puhutaan valtakunnallisissa medioissa lähes päivittäin.

### 4.2.1 YK:n vammaissopimus

Vammaisten oikeudet ovat viime aikoina olleet paljon julkisuudessa, kun Suomi ratifioi YK:n vuonna 2006 laaditun vammaissopimuksen (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD) vuonna 2016. Sopimus ja sen valinnainen pöytäkirja astuivat voimaan Suomessa 10.6.2016. Sopimuksen pääperiaatteita ovat yhdenvertaisuus, itsemääräämisoikeus, syrjimättömyys, esteettömyys ja yhteiskunnallinen osallisuus. Lisäksi tärkeitä asioita sopimuksessa ovat sukupuolten välinen tasa-arvo, vammaisten lasten oikeudet, erilaisuuden kunnioittaminen sekä vammaisten henkilöiden hyväksyminen osana yhteiskunnan moninaisuutta. (Vernerinet 2016b.) Sopimuksen 27 artiklan mukaan vammaisilla on yhdenvertainen oikeus työntekoon ja ammatinharjoittamiseen. Heillä tulee olla turvallinen työympäristö ilman syrjintää ja häirintää sekä mahdollisuudet myös kuntoutukseen ja tukitoimiin. (United Nations, CRPD, 2006.) Sopimuksen valinnainen pöytäkirja käsittelee yleissopimuksen rikkomiseen liittyvien valitusten käsittelyä (YK-liitto, Vammaisten oikeudet, 2016).

Käytännössä vammaissopimuksen voimaantuloon liittyy vielä haasteita. Kehitysvammaliitto on sopimuksen tiimoilta koonnut asioita, joita valtio voisi konkreettisesti tehdä edistääkseen vammaisten asioita. Yhtenä toimenpiteitä vaativana kohtana mainitaan artiklan 27 mukainen oikeus työhön. Liitto ehdottaa, että työvalmennuksen tulisi olla lakisääteistä, kannustinlouk-

kuja palkan ja työkyvyttömyyseläkkeen väliltä tulisi purkaa, avotyöstä tulisi tehdä määrääi-  
kaista ja palkkatyöhön johtavaa ja että palkkatukiresursseja tulisi kasvattaa. (Kehitysvamma-  
liitto, 2017a.)

Kehitysvammaisten palkaton työnteko nousee aika ajoin valtakunnan medioihinkin puheenai-  
heeksi. Väitöskirjaansa työstävä Marja Irjala (2017) kirjoittaa Helsingin Sanomissa mielipide-  
palstalla, että avotyö tulisi muuttaa palkkatyöksi lainsäädännön avulla. Hänen mukaansa ny-  
kyinen avotyökäytäntö on ristiriidassa YK:n vammaissopimuksen kanssa. Irjalan mukaan ”kai-  
kelle tuottavalle työlle voidaan laskea sille kuuluva palkka”. Väitöskirjassaan hän perehtyy  
suomalaisten ja saksalaisten vammaisten henkilöiden oppisopimuskoulutukseen ja mielipide-  
kirjoituksessaan tuo myös esiin, että vastaavanlainen ongelma erilaisten työtoimintojen pal-  
kattomuudesta on myös siellä. Aihe ei siis kosketa pelkästään Suomea.

#### 4.2.2 Sote-uudistus ja vammaislainsäädäntö

Tätä tutkimusta tehdessä termi ”sote” on sosiaali- ja terveysalalla jatkuvasti kaikkien pu-  
heissa. Kyseessä on sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallinen rakenneuudistus. Tällä het-  
kellä julkisesta sosiaali- ja terveydenhuollosta vastaavat kunnat, mutta uudistuksen myötä  
vastuujärjestäjiksi tulevat maakunnat. Jatkossa siis sote-palveluita järjestäviä organisaatioita  
on 18 nykyisen lähes 190:n sijaan. Uuden järjestelyn on tarkoitus astua voimaan 1.1.2020. Uu-  
distuksen tavoitteena on kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja, parantaa palveluiden yhden-  
vertaisuutta ja kattavuutta sekä hillitä kustannuksia. (Alueuudistus, Sote- ja maakuntauudis-  
tuksen yleisesittely, 2017.)

Uudistuksen myötä sote-palvelumarkkinoille tullee entistä enemmän yksityisiä yrityksiä ja va-  
linnanvapauslain nojalla asiakkaat saavat itse valita palveluntuottajan. Maakunta tulee rahoit-  
tamaan palvelunkäyttöä esimerkiksi palveluseteleillä tai henkilökohtaisella budjetoinnilla.  
(Alueuudistus, Palveluntuottajat, 2017.) Jatkossa asiakas saa siis itse valita palveluntuotta-  
jansa maakunnan sisällä, mikä tekee esimerkiksi kuntien työvalmennuspalveluista kilpailijoita  
keskenään.

Suomessa kehitysvammaisten työtoiminta on alkanut 1960-luvun lopulla, jolloin sosiaalipoliti-  
kan muutoksen myötä ”vajaamielisiä” eli kehitysvammaisia alettiin eristämisen sijaan ottaa  
osaksi yhteiskuntaa. Työkeskuksia alettiin rakentaa sen jälkeen, kun valtio alkoi vuonna 1970  
myöntää niille saman suuruista tukea kuin vajaamielislaitoksille. Aluksi keskuksia kutsuttiin  
päivähuoltoloiksi, mutta 1980-luvun aikana erotettiin työtoimintaa järjestävät keskuksset työ-  
keskuksiksi ja päivätoimintaa tarjoavat toimintakeskuksiksi. (Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa,  
1997, 27-28.) Avotyötoiminta nykyisessä muodossaan alkoi jossain määrin jo 1980-luvulla,  
mutta suuremman sysäyksen toiminnalle antoi Kehitysvammaliiton avotyöprojekti 1990-luvun  
alussa. Avotyön puolesta puhuivat sen kustannustehokkuus sekä ideologinen integraatio ja

normalisaatio. Kuitenkin jo silloin avotyötoimintaa kritisoitiin. Syyt olivat samoja kuin nykyäänkin; palkattomuus ja hyväksikäyttö. (Saloviita ym. 1997, 35-39.) Työtoiminnan historiasta on kirjoittanut myös Paanetoja (2013, 71), joka nostaa esille, että kehitysvammaisten työtoimintaa säätelee edelleen vuonna 1977 voimaan tullut kehitysvammalaki.

Näissä avotyötoiminnan historiaa käsittelevissä teksteissä ei kuitenkaan puhuta varsinaisesta työvalmennuksesta vaan aiheesta puhutaan passiivimuodossa; ”ajatuksena oli sijoittaa”, ”avotyötoimintapaikkoja etsittiin ja saatiin”.

Tällä hetkellä kehitysvammaisten työtoimintaa ja työvalmennusta säätelee esisijaisesti sosiaalihuoltolaki (1301/2014). Sosiaalihuoltolain uudistettu versio tuli voimaan 1.4. 2015. Kuitenkin vuoden 1982 sosiaalihuoltolaista (710/1982) ovat yhä voimassa pykälät 27d sekä 27e, jotka on säädetty vuonna 2002. Nämä pykälät käsittelevät vammaisten työllistymistä tukevaa toimintaa sekä työtoimintaa. Työllistymistä tukevaa toimintaa järjestetään henkilöille, jotka avoimille työmarkkinoille työllistyäkseen tarvitsevat erityisiä tukitoimia pitkäaikaisen vamman tai sairauden vuoksi. Työtoimintaa taas järjestetään henkilöille, jotka vamman tai sairauden vuoksi ovat työkyvyttömiä ja joiden toimeentulo perustuu työkyvyttömyyden perusteella myönnettyihin sosiaalietuuksiin. Työtoiminnan tarkoitus on ensisijaisesti toimintakyvyn edistäminen ja ylläpitäminen. Toissijaisena lakina on laki kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977), jonka pykälässä 35 todetaan, että ”erityishuollon tarpeessa olevalle on myös pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa sekä muuta virikkeitä antavaa toimintaa”.

Vammaispalveluiden osalta sote-uudistus toteutuu pitkälti tekeillä olevan uuden vammaispalvelulain kautta. Uudella lailla korvattaisiin laki kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977) sekä laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987). Lakiuudistuksen tavoitteena on parantaa vammaisten ihmisten yhdenvertaisuutta ja osallisuutta sekä kehittää henkilökohtaista apua, valmennusta ja kuntoutusta. Hallituksen esitys uudesta laista on tarkoitus antaa eduskunnalle syksyllä 2017 ja lain on tarkoitus tulla voimaan samaan aikaan sote- ja maakuntauudistuksen kanssa. (Eduskunta, vammaislainsäädännön uudistus, 2017.)

Toisena lakiuudistuksena rakennetaan TEOS-lakia. Kyseessä on työelämäosallisuutta tukeva lainsäädäntö ja lakia valmistelee TEOS-työryhmä. Työryhmä esittää, että uusi erityislaki kokoaisi yhteen nykyiset heikossa työmarkkina-asemassa olevia koskevat lait, kuten lain kuntouttavasta työtoiminnasta sekä vammaisia koskevat lait päivä- ja työtoiminnasta, työllistymistä tukevästä toiminnasta ja työhönvalmennuksesta. Uuden lain mukaan päävastuu näiden henkilöiden työllistymisestä olisi työ- ja elinkeinohallinnolla, kun sosiaalihuolto keskittyisi enemmän sosiaaliseen kuntoutukseen. Merkittävä muutos nykyiseen avotyömalliin on, että nykyisen kal-

taista avotyöllistämistä saisi TEOS-lain mukaan harjoittaa vain kolmen kuukauden määräaikaissa jaksoissa ja ensisijaisena tavoitteena työllistämisjaksolla tulisi olla työllistyminen joko palkkatuettuun työhön tai avoimille työmarkkinoille. (Vernerinet 2016c.) Myös Kehitysvammaliitto ajaa avotyön määräaikaistamista (Kehitysvammaliitto, 2017b). Kehitysvammaliitto jakaa tietoutta ja käytäntöjä tuetun työn työvalmennuksesta eri puolilla maata, minkä seurauksena pitkäaikaisia avotyösuhteita onkin jo saatu muutettua palkkatyösuhteiksi. Kuitenkin liitossakin nähdään tilanteen haastavuus; mitä seuraa, jos määräaikaisen avotyösuhteen jälkeen ei olekaan tarjolla työtä palkkatuella tai avoimilla työmarkkinoilla? Toisaalta tuleva TEOS-laki koskettaisi myös laajempaa asiakasjoukkoa kuten pitkäaikaistyöttömiä ja maahanmuuttajia, joten kehitysvamma-ala ei ole ainut asiaa ajava taho, mikä herättää toivoa asian edistymisestä. (Hakala, 2017.)

#### 4.3 Hankkeilla näkyvyyttä

Lähdemateriaalin perusteella työvalmennuspalvelun ja kehitysvammaisten työntekijöiden työllistämisen markkinointi perustuu pääosin erilaisten kampanjoiden ja hankkeiden näkyvyyteen eri medioissa. Kehitysvammaisten työllistymiseen liittyen onkin jatkuvasti käynnissä useita erilaisia hankkeita ja projekteja (ks. esimerkiksi Kehitysvammaliitto, 2017c). Opinnäytetyön yhteistyökumppani Salon kaupunki on parhaillaan mukana Kehitysvammaliiton organisoimassa ja STEA:n (Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus) rahoittamassa Palkkaa mut-projektissa. Projekti tekee yhteistyötä myös muiden vammaisjärjestöjen sekä FIBS:n (Finnish Business & Society ry) kanssa. Projektin tarkoitus on edistää kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä palkkatyöhön. Osallistujat ovat vammaispalveluiden ja ammatillisen opetuksen työntekijöitä, joille annetaan välineitä edistää työllistymistä omalla alueellaan. Projektissa on mukana ammattilaisia ympäri Suomen, minkä myötä toimintamallit ja tieto saadaan laajalti käyttöön. Projekti tuottaa materiaalia ja tietoa ensisijaisesti työnantajille; heille koostetaan tietopaketti kehitysvammaisen henkilön palkkaamisesta ja siten madalletaan kynnystä palkkaamiseen. Projektissa mukana olevien työntekijöiden tehtävänä on omalla työalueellaan jakaa tätä tietoa mahdollisille työnantajille. (Kehitysvammaliitto, 2017d.)

Valtakunnallisesti kenties merkittävin hanke on vahvasti sote-uudistukseen liittyvä OTE - Osatyökykyisille tie työelämään. Kyseessä on Sipilän hallituksen kärkihanke, joista OTE:n lisäksi neljä muuta sijoittuu myös Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalle. Yhteistyötä tehdään myös työ- ja elinkeinoministeriön kanssa. OTE-hankkeen tavoitteena on muun muassa muuttaa asenteita osatyökykyisiä kohtaan positiivisemmaksi ja vähentää ennakkoluuloja. OTE-hankkeen viestintä painottuu verkkoon; STM, THL sekä TTL tiedottavat omilla sivuillaan hankkeen etenemisestä. Lisäksi käytössä on sosiaalinen media. (Sosiaali- ja terveysministeriö, Osatyökykyisille tie työelämään, 2017.)

Työnantajapuolen hyvin huomioineita, parhaillaan meneillään olevia tai vasta päättyneitä hankkeita ovat muun muassa Rinnekoti-säätiön koordinoima Taidoista työpoluiksi-hanke, jonka kotisivuilla on työnantajille oma osionsa. Osiossa kerrotaan muun muassa miksi palkata kehitysvammaisen ja mitä tukea siihen on saatavilla (Taidoista työpoluiksi, Työnantajalle, 2017). Lisäksi hankkeen tiimoilta on julkaistu kahteen osioon jaettu opaskirjanen, jonka toinen osa keskittyy pelkästään työnantajayhteistyöhön ja siihen liittyvien myyttien kumoamiseen otsikolla Myyteistä ohjenuoriksi: Työnantajayhteistyöhön panostaminen. (Mononen, 2017.)

Kehitysvammaiset ihmiset töihin eli KIT-hanke on Kehitysvammaliiton tutkimushanke, jossa yksi kolmesta osatutkimuksesta käsitteli työnantajien kokemuksia kehitysvammaisten työllistämistä. Tutkimuksessa käsiteltiin sekä avo- että palkkatyötä. (Kehitysvammaliitto, 2016.)

Osansa työnantajille on myös Aula-työkotien 2016-2018 käynnissä olevassa hankkeessa Työelämän tuoreet tuulet. Hankkeen aikana on haastateltu yrittäjiä heidän ajatuksistaan kehitysvammaisen henkilön palkkaamiseen. Hankkeen tuotoksena on julkaistu työllistämisen opaskirjaset niin kehitysvammaiselle itselleen, työvalmentajille sekä työnantajille. (Aula-työkoti, Mahdollista-materiaalit, 2017.) Työnantajille suunnatussa oppaassa kerrotaan esimerkiksi perustietoa kehitysvammaisuudesta ja kehitysvammaisen henkilön mahdollisesta osaamisesta, työvalmentajan tehtävistä ja erilaisista tukimuodoista vajaakuntoisen työntekijän palkkaamiseen (Mahdollista! - pieni opas työnantajalle, 2017).

Opas työnantajille on toteutettu myös Savon Vammaisasuntosäätiön Työelämän päämies-projektissa, joka toteutettiin vuosina 2011-2015. Laajassa oppaassa kerrotaan tukimuotojen lisäksi tarkasti erilaisista diagnooseista ja miten ne tulisi huomioida työntekijän perehdytyksessä ja ohjaamisessa. (Savas, Työelämän päämies 2, 2015.)

Negatiiviset ennakkoluulot ja oletukset ovat ongelma, jota oikeanlaisella tiedotuksella ja markkinoinnilla saataisiin vähennettyä. Kehitysvammaliiton selvityksessä 73:sta kyselyyn vastanneesta työnantajasta 47 oli samaa mieltä väittämän *Kehitysvammaisten ihmisten työllistämisen suurimpana esteenä ovat vallitsevat asenteet* kanssa (Vesala, Klem, Ala-Kauhaluoma & Harkko, 2016, 28). Vuonna 2008 kirkon Yhteisvastuukeräys keskittyi kehitysvammaisten työllistymisen kehittämiseen. Yhteistyökumppaneina hankkeessa olivat Nuorten Ystävät, Förbundet De Utvecklingsstördas Vål, Kehitysvammaisten Tukiliitto sekä Kehitysvammaliitto. Hankkeen loppuraportissa todetaan, että kehitysvamma-alan työntekijöiden mielestä kehitysvammaisten henkilöiden huono työllisyystilanne johtuu suurelta osin työnantajien kielteisistä asenteista. Projekti itsessään toi kuitenkin kokemuksia, joiden mukaan vähäiset työllistymismahdollisuudet johtuvat työnantajien tiedonpuutteesta. Tieto oli vähäistä niin työllistämis-



mahdollisuuksista kuin kehitysvammaisten henkilöiden työkyvystä ja -halusta. Raportissa todettiin kuitenkin, että kokonaisuutena ennakkoluulot ja asenteet olivat hämmästyttävän vahvoja erityisesti kunta- ja valtiopuolella. Kehitysvammaisen henkilö voi nykyään olla paljon muutakin kuin stereotypiansa ”aito, musikaalinen, sosiaalinen ja pienestä kiitollinen”. Tilanne on eri kuin menneiden vuosikymmenien laitosaikoina. Nykyään kaikki kehitysvammaiset lapset käyvät peruskoulun ja yhä kasvava määrä nuorista suorittaa ammatillisen perustutkinnon. Raportin mukaan ihminen leimataan liian helposti kehitysvamma-diagnoosin perusteella tietämättä henkilön todellista työkykyä ja osaamista. (Pajunen, Vuorenpää, Nikula, Österlund, Mäenpää, Ahlström & Seppälä, 2008, 5,26, 36-37.)

Hankkeita ja projekteja aiheeseen liittyen on menneinä vuosina toteutettu runsaasti ja parhaillaankin on käynnissä useita. Seuraavassa taulukossa yhteenvetona tekstissä mainittuja sekä muutamia muita työllistymiseen liittyviä hankkeita.

Hankkeen nimi	Organisaatiotaho, ajankohta	Tavoite	Lähde
Työtä tavallisella työpaikalla työvalmentajan tukeamana	Nuorten ystävät 2006-2010	Luoda Oulun seudulle kokonaisvaltainen tuetun työllistämisen malli	Vates 2011
Työllä osallisuutta	Kirkon Diakoniatyö, Yhteisvastuu 2008	Palkallisten työpaikkojen löytäminen kehitysvammaisille	Pajunen ym. 2008
Työelämän päämies	Savon Vammais-asuntosäätiö 2011-2015	Eriyistä tukea tarvitsevien henkilöiden työhönvalmennusmallin kehittäminen	Savas 2015
Monenlaisia tuloksentekijöitä	K-Kauppiasliitto ja Kehitysvammaliitto 2012-2013	Työllistää kehitysvammaisia ihmisiä palkkatoihin K-ryhmän kaupoihin	Kehitysvammaliitto 2013
KIT - kehitysvammaiset ihmiset töihin	Kehitysvammaliitto 2013→	Selvittää kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen mahdollisuuksia ja esteitä	Kehitysvammaliitto 2016
Taidoista työpoluiksi	Rinnekoti 2013-2017	Edistää kehitysvammaisten omien toiveiden huomioimista matkalla työelämään	Taidoista työpoluiksi 2017

Työklintikka-projekti	Tampereen kaupunkilähetys ry 2013-2017	Kehitysvammaisen henkilön yksilöllisen tilanteen kartoittaminen ja ohjaus eteenpäin opiskeluissa tai työelämässä	Tampereen Kaupunkilähetys 2017
3KK	Rinnekoti 2015-2017	Projektiin osallistuneille nuorille 3kk mittainen työvalmennuspalvelu/työharjoittelu	Rinnekoti 2017
Tiedolla vaikuttaminen	VATES 2015-2017	Osatyökykyisten työllistämisen edistäminen tietoa keräämällä ja sisälöntuotolla työllistymistä edistävään mediaan	Vates 2017
Talli-hanke	Puustellin tuki ry 2015-2017	Työllistää lievästi kehitysvammaisia henkilöitä oppisopimuksen kautta	Puustellin tuki 2017
OTE - osatyökykyisille tie työelämään (hallituksen kärkihanke)	Sosiaali- ja terveysministeriö 2015-2019, Sipilän hallituskausi	Osatyökykyisten aseman vahvistaminen työmarkkinoilla	Sosiaali- ja terveysministeriö 2017
Työelämän tuoreet tuulet	Aula-työkoti 2016-2018	Edistää kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä palkkatyöhön	Aula-työkoti 2017
KELPO - kehitysvammaisen polku työelämään	Raudaskylän kristillinen opisto 2016-2019	Edistää kehitysvammaisten pääsyä palkkatyömarkkinoille yhteistyössä muiden työllistymistä edistävien tahojen kanssa	Raudaskylän kristillinen opisto 2017
Palkkaa mut	Kehitysvammaliitto 2017-2018	KIT-hankkeen pohjalta saatujen käytäntöjen levittäminen valtakunnallisesti	Kehitysvammaliitto 2017d

#### 4.4 Työ tekijää myöten

Jotta jokainen osapuoli saisi avotyösuhteesta mahdollisimman paljon hyötyä, on tärkeää, että työntekijä on motivoitunut tekemään työtä ja että työ on hänelle sopivaa. Tällöin myös työnantaja hyötyy työllistämisestä. Sopivan työn ja työntekijän kohtaamiseen on monia väyliä. On kuitenkin olemassa tiettyjä selkeitä konsepteja ja työkaluja parhaan lopputuloksen löytämisen avuksi.

Teoksessa Tuettu työllistyminen - Näkökulmia tuetun työllistyminen työhönvalmennukseen avataan tuetun työllistämisen prosessia vaiheittain. Teksti käsittelee ensisijaisesti väylää palkkasuhteiseen työhön, mutta prosessi on sovellettavissa myös avotyömalliin tai muuhun palkattomaan työharjoitteluun. Kun asiakkuus työvalmennukseen on sovittu, prosessi alkaa työkyvyn kartoituksella. Kartoitus tehdään haastattelujen, aiempien työtodistusten sekä työkokeilujen avulla. Työkokeilu tapahtuu autenttisessa ympäristössä ja työvalmentaja on joko paikan päällä seuraamassa työntekoa tai on yhteydessä työpaikan lähiohjaajaan. Kun kartoituksen jälkeen päästään lopulliseen työpaikkaan, on siellä yhteistyössä työnantajan kanssa sovittava mahdollisista muutoksista ja järjestelyistä, jotta työnteko sujuisi. Työntekijä saattaa tarvita apuvälineitä tai kuvallisia ohjeita työnteon avuksi. Tukea voi tarvita myös esimerkiksi työmatkan harjoittelussa ja työyhteisön sääntöjen opettelussa. Tämä vaihe saattaa viedä aikaa ja työnantajan tai työvalmentajan resurssien puutteen vuoksi koko prosessi voi epäonnistua. Pahimmillaan siitä seuraa työsuhteen päättyminen heti alkuunsa. Tärkeässä asemassa on myös työllistettävä henkilö itse; hänen on hyvä kertoa jo etukäteen mahdollisista rajoitteistaan työnteon suhteen, jotta itse työn alettua yllätyksiä tulisi mahdollisimman vähän. (Kokkonen, 2005, 24-31.)

Työvalmentajan on hyvä olla mukana työpaikalla aluksi koko työpäivän ajan. Tarpeesta riippuen alun tiivistä tukea voi olla esimerkiksi viikon ajan. Sen jälkeen tilanne kartoitetaan ja käyntejä harvennetaan pikkuhiljaa. Lopulta käyntejä voi olla esimerkiksi kerran kuukaudessa. Työnantajan ja lähiohjaajan lisäksi tärkeä rooli työhön sopeutumisessa on myös koko muulla työyhteisöllä. On tärkeää, että koko työyhteisö on sitoutunut työvalmennettavan vastaanottamiseen ja ohjaamiseen työpaikalla. Työnantajan tehtävä on informoida työyhteisöä uudesta työntekijästä ja tämän työtehtävistä ja mahdollisista rajoitteista. (Kokkonen, 2005, 24-31.)

Työkykyä ja -tehtäviä kartoittavia työkaluja on olemassa monenlaisia. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö VAMLAS järjestää koulutuksia IMBA (Integration von Menchen Behinderung in die Arbeitswelt) -menetelmän käyttöön (VAMLAS, IMBA- ja Melba-työkyvyn arviointimenetelmäkoulutukset, 2017). IMBA on otettu käyttöön vuonna 1986 ja sen kehittämisessä on käytetty WHO:n tauti- ja toimintakyvyn luokitusta. Siten IMBA on maailmanlaajuisesti validi arviointimittari. IMBAn avulla voidaan yhdistää henkilön toimintakyvyn osa-alueet sekä työn vaatimukset ja siten löytää esimerkiksi vajaakuntoiselle henkilölle sopiva työ. (Juntunen, 2006.)

Oikean työn ja henkilön kohtaaminen on mahdollista myös työ- ja tehtäväanalyysien avulla. Työanalyysissa työvalmentaja tai muu työpaikan hankinnassa avustava henkilö käy työnkuvan läpi yksityiskohtaisesti. Analyysissa tutustutaan itse työtehtävien lisäksi esimerkiksi työyhteisöön, työpaikkakulttuuriin, kulkuyhteyksiin ja sosiaalitoihin. Lopuksi työanalyysi koostetaan kirjalliseksi ja hyväksytetään työnantajalla. Työanalyysin jälkeen tarkennetaan itse työtehtäviä tehtäväanalyysilla. Tehtäväanalyysissa pilkotaan työtehtävät osiin ja ohjeistetaan tehtävänteko yksityiskohtaisesti. Tehtäväanalyysin voi tehdä myös esimerkiksi työmatkasta. Tehtäväanalyysia kannattaa muokata ja tarkentaa tarpeen mukaan matkan varrella. (Saloviita ym., 1997, 245-267.)

Työanalyysi-menetelmää on kehitetty myös Keskuspuiston ammattiopiston koordinoimassa Teot tutuiksi- hankkeessa vuosina 2013-2015. Hankkeessa kehitetyn työanalyysilomakkeen avulla voidaan kartoittaa erityistä tukea tarvitseville henkilöille sopivia työtehtäviä työpaikoilta. Hankkeessa mukana olivat myös erityisammattioppilaitokset Bovallius-ammattiopisto, Ammattiopisto Luovi, Kiipulan ammattiopisto, Helsingin Diakoniaopisto sekä Oulun seudun ammattiopisto. (Keskuspuiston ammattiopisto, Teot tutuiksi, 2015.)

Kauhavalaisella Tuettu työllistyminen ry:llä on käytössään työanalyysin lisäksi myös työntekijän lähtötilanteen kartoitus. Kartoituslomakkeessa selvitetään muun muassa henkilön terveys, koulutus ja työhistoria, tukiverkosto sekä työhön liittyviä valmiuksia, mielenkiinnonkohteita ja tuen tarpeita. Kartoittajina ja analyysin tekijöinä toimivat yhdistyksen työssäkäyntiavustajat. (Jukantupa toim., 2008, 123-130.)

Oikean työpaikan ominaisuuksiin kuuluu myös työyhteisön ja esimiehen sitoutuminen työllistettävän ohjaukseen. Kehitysvammaliiton selvityksessä Työtoiminnan käytäntö ja kokemus (Kairi ym. 2010, 66-77) on haastatteluilla selvitetty kokemuksia työtoiminnan onnistumisista. Avainasemassa on, että henkilökunta tuntee ohjattavat henkilöt riittävän hyvin. Tärkeänä pidettiin henkilökunnan avointa suhtautumista, henkilökemioiden kohtaamista ja avointa vuorovaikutusta avotyötoimintapaikalla. Myös perustavanlaatuisen palvelutarpeen arviointi ja riittävät ohjausresurssit kehitysvammahuollon puolelta ovat tärkeitä. Näitäkin tärkeämpää on kuitenkin se, että asiakas itse on motivoitunut, hänen mielipiteitään kuunnellaan ja hänen kanssaan keskustellaan erilaisista vaihtoehtoista työpaikan ja työtehtävien suhteen. Avotyösuhteiden epäonnistumiset johtuivat selvityksen mukaan pääosin riittämättömästä tuesta, vuorovaikutuksen puutteesta sekä siitä, että työtehtävien laatu tai määrä ja asiakkaan mielenkiinto ja voimavarat eivät kohtaa.

Konkreettisia esimerkkejä työllistymisestä kuvataan osana KIT-hanketta julkaistussa Työllistymistarinoita-nimisessä selvityksessä. Kehitysvammaliiton tutkija Katariina Hakala on tutkimuksessa haastatellut kahta eri-ikäistä kehitysvammaista ja tutkimuksessa ilmenevät siten

myös hyvin eri aikakausien piirteet työllistymispolulla. Molemmat pääsivät lopulta palkkatöihin työvalmennuksen avustuksella (Hakala, 2017.)

## 5 Tutkimusmenetelmät ja aineistonkeruu

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin teemahaastattelumenetelmällä sekä aiempaa teoria- ja tutkimustietoa keräämällä. Haastattelut analysoitiin teemahaastattelun sisällönanalyysillä ja näistä tuloksista vedettiin johtopäätöksiä teoreettiseen viitekehykseen peilaamalla.

### 5.1 Teemahaastattelu

Teemahaastattelulla tarkoitetaan keskustelumutoista haastattelua, jossa aihetta lähestytään eri näkökulmista eli teemoista. Teemahaastattelua käytetään usein kvalitatiivisessa tutkimuksessa ja se voidaan suorittaa yksilö- tai ryhmähaastatteluna. Yksilöhaastatteluista saadaan tarkempaa ja luotettavampaa tietoa kun taas ryhmähaastattelu tuo tiivistettyä informaatiota aiheesta. Teemahaastattelun haastateltavat valitaan siten, että tutkittava ilmiö liittyy heihin ja koskettaa heitä. (Kananen, 2010, 53-54.)

Omassa työssäni haastateltavat valittiin ilmiöön liittyvistä haastatteluun halukkaista henkilöistä sattumanvaraisesti arpomalla. Lähetin tiedotteen tekeillä olevasta tutkimuksesta ja mahdollisuudesta osallistua siihen Varsinais-Suomen alueella työskenteleville kehitysvammanhuollon työvalmentajille sekä Salon kaupungin alueella toimiville avotyöntekijöitä työllistävälle työnantajille. Molemmista kohderyhmistä ilmoittautui useita vapaaehtoisia haastateltavaksi ja näistä ilmoittautuneista valitsin arvalla kolme työnantajaa ja kolme työvalmentajaa. Haastateltavien määrän olin päättänyt jo etukäteen huomioiden opinnäytetyötutkimuksen aikajänteen ja resurssit. Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina anonymiteetin ja alan salassapitovelvollisuuden vuoksi. Koin myös, että yksilöhaastatteluilla saan enemmän henkilöiden yksilöllisiä kokemuksia esiin kuin ryhmähaastatteluilla. Eri näkökulmat eli teemat huomioin haastateltaville etukäteen lähetetyissä haastattelulomakepohjissa. Työvalmentajien haastattelulomakkeessa (Liite 1) keskityin heidän näkemykseensä omasta työstään ja resursseistaan sekä siihen, minkälaista tukea he arvelevat tai kokevat työnantajien tarvitsevan. Työnantajien haastattelulomakkeessa (Liite 2) selvitettiin heidän kokemuksiaan sekä mahdollisia kehittämiskohteita saamaansa työvalmennuksen tukeen liittyen.

Kanasen (2010) mukaan optimaalisessa teemahaastattelussa tehtäisiin useita haastattelukierroksia. Ensimmäisellä kierroksella saadut vastaukset synnyttäisivät uusia jatkokysymyksiä ja näkökulmia, joihin haastattelija ei ehkä ole osannut edes varautua alun perin. Myös haastattelun itsessään on oltava avoin ja joustava, jolloin haastattelija voi saadun vastauksen pohjalta esittää suunnitellusta poikkeavankin jatkokysymyksen. Kananen kirjoittaa, että usein

jatkokierrokset ovat tarpeellisia, koska haastattelija on harvoin niin taitava, että kykenee haastattelun edetessä keksimään uusia kysymyksiä saadakseen riittävästi tietoa aiheesta. (Kananen, 2010, 55-56.)

Opinnäytetyön aikaresurssien vuoksi päädyin tekemään vain yhden haastattelukierroksen ja pyrinkin haastattelun aikana nostamaan esille mieleen tulleita jatkokysymyksiä haastateltaville ennalta ilmoitettujen aiheiden lomaan. Lisäksi jokaisella haastateltavalla oli tiedossa, että voimme myöhemmin olla yhteydessä puolin ja toisin, jos aiheesta tulee mieleen jotain oleellista vielä haastattelutilanteen jälkeen.

Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja myöhemmin litteroitiin eli kirjoitettiin kirjalliseen muotoon. Kananen (2010, 58) mukaan nauhoitus on paras tapa teemahaastattelujen tallentamiseen. Siten haastattelijan ei tarvitse haastattelun aikana tehdä muistiinpanoja ja kirjoittaa vastauksia paperille vaan voi keskittyä itse haastatteluun. Digitaalinen tallenne on autenttinen tallenne haastattelusta ja siihen voi aina palata myöhemmin poimimaan esimerkiksi äänenpainoja, taukoja tai muita haastattelun kannalta olennaisia asioita.

## 5.2 Aineiston analysointi

Tutkimustulosten analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä ja teoriapohjaista luokittelua sekä teemoittelua. Aineistolähtöinen tarkoittaa, että teksti luokitellaan tutkimustuloksista löydettyjen teemojen mukaan. Teoriapohjaisessa taas luokittelu tapahtuu aiemman teorialiedon mukaisten teemojen ja asiasanojen mukaiseen järjestykseen. (Kananen 2014, 110.) Teemoittelu nimensä mukaan tarkoittaa, että aineistosta poimitaan tiettyjä teemoja, joiden kautta aihetta lähestytään. Teemoittelussa keskitytään teeman sisältöön ja siihen, mitä siitä on sanottu ja kirjoitettu. (Kajaanin Ammattikorkeakoulu, Opinnäytetyöpakki, 2017). Teemoittelu on erityisesti teemahaastatteluna tehdylle tutkimukselle helppo analysointitapa, koska kaikille haastateltaville on esitetty kysymyksiä samojen teemojen ympäriltä. Aineiston tulokinta taas riippuu valitusta viitekehystä; samasta aineistoista voi saada useita eri tulintoja tuloksia. Haastatteluista poimituilla sitaateilla tai tapausesimerkeillä vakuutetaan tutkimuksessa tehtyä löydöstä ja jokaiseen löydökseen olisikin hyvä löytää jokin todistelu. (Kananen 2012, 117.) Aiheesta on olemassa aiempaa tutkimus- ja teorialietoa eri näkökulmista. Teemahaastattelujen tuloksista on poimittu mielestäni tärkeitä ja usein esille tulleita asioita ja peilattu niitä aiempaan tietoon. Kappaleet on jaoteltu aiheittain lähtökohtaisesti haastatteluaineiston perusteella.

## 6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimustulokset on kerätty rajalliselta alueelta (Salo ja Varsinais-Suomi), joten ne eivät välttämättä ole päteviä sellaisenaan muualla Suomessa. Kehitysvammaisten työllistymisessä niin

avo- kuin palkkatyöhön on alueellisia eroja, kuten työllistymisessä ylipäättään. Erityisesti työnantajia haastatellessa tulevat esiin vain Salon kaupungin työvalmennuksen toimintatavat ja muiden kaupunkien toimintatavat saattavat poiketa näistä paljonkin.

Oli myös pohdittava, miten avoimesti ja rehellisesti työnantajat haluavat esimerkiksi tuoda esiin haasteita, kun tutkimuksen tekijä edustaa kehitysvamma-alaa. Luonnollisesti korostin työnantajille, että tulokset julkaistaan anonymyminä ja pyrin tekemään kysymysaihioista sellaisia, että vastaamiseen jää tilaa pohtia asiaa laajasti eri näkökulmista. Lisäksi työn tavoitteena oli osaltaan kehittää työvalmennuksen laatua ja jos työnantajat eivät löydä nykyisistä menetelmistä epäkohtia, kehittämistyö hankaloituu.

Haastateltavat valitsin vapaaehtoisista arpomalla, jotten tiedostamattani valikoisi tiettyjä henkilöitä. Jotkut vapaaehtoisista olin jo työharjoittelun puitteissa tavannut ja valintatilanteessa olisivat omat ensivaikutelmani heistä saattaneet vaikuttaa päätökseen valinnasta tai valitsematta jättämisestä.

Työvalmennuksen kehittämisen aspekti oli vahvasti läsnä koko tutkimuksen ja prosessin ajan, mutta sen arviointi näin lyhyellä aikajänteellä on haastavaa, lähes mahdotonta. Siten ei voida luotettavasti sanoa, että tutkimus ja sen myötä koottu lomake olisi kehittänyt työvalmennuksen menetelmiä ja niiden hyötyjä.

Tärkeää oli pitää mielessä myös se, että tulosten analysoinnissa pitäydyn objektiivisena enkä tuo tekstiin omia näkemyksiäni asioista. Olen tehnyt yhden harjoittelujakson työvalmennuksessa, joten tietyistä asioista minulla on omia kokemuksia ja mielipiteitä. Pyrin kuitenkin siihen, että ne eivät näkyisi tässä tutkimuksessa.

Haastattelut nauhoitin ja litteroin. Tallenteet ja litteroinnit hävitän, kun opinnäytetyö on hyväksytty ja julkaistu.

Tutkimuslupa on saatu Salon kaupungin sosiaalipalveluista. Tutkimuslupa liitteenä (liite 3).

## 7 Tulokset

Tutkimustulokset on jaettu teemoittain eri aihealueisiin. Haastattelulomakkeissa käsiteltiin muun muassa työvalmennuksen riittävyyttä ja sisältöä sekä resursseja. Haastatteluista on poimittu teemoja, jotka nousivat puheenaiheeksi useaan otteeseen. Näitä tuli myös lomakkeen teemojen ulkopuolelta ja koin tärkeäksi nostaa ne esiin, koska ne selvästi puhuttivat haastateltavia.

Tuloskappaleessa esitettävät sitaatit on merkitty seuraavasti: *H=haastattelija*, *TA=työnantaja*, *TV=työvalmentaja* sekä jälkimmäiset eroteltu toisistaan numeroin 1-3.

## 7.1 Viestintä ja markkinointi

Alkuperäisessä haastattelulomakkeessa ei markkinoinnista puhuttu lainkaan. Aihe tuli kuitenkin esille ensimmäisessä haastattelussa ja koin sen tärkeäksi erityisesti tutkimuksen näkökulman, työnantajapuolen kannalta. Näin ollen otin sen puheeksi kaikkien haastateltavien kanssa.

Tällä hetkellä työvalmennuspalvelun markkinointi perustuu pääosin erilaisiin hankkeisiin, kuten kappaleessa 4.3 on todettu. Työvalmentajien haastatteluissa erityisesti valtakunnalliset hankkeet ja kampanjat koettiin hyviksi keinoiksi.

”... mut mä uskon et täs viime vuosina on menty tosi paljon eteenpäin siin markkinoinnis ja sit täs on ollu tämmösii valtakunnallisii hankkeita ... Mä uskon et täs ihan parina viime vuonna on menty eteenpäin siinä ...” TV2

”... kyl mä aattelin et se pitäis olla enemmän semmonen ehkä jopa valtakunnallinen kampanja et tehdään näkyväks kehitysvammasten työkykyä, osaamista ...” TV3

Työnantajapuolella ei mainittu aiheeseen liittyviä kampanjoita vaan arveltiin, että suora kontaktinotto ja yritysten lähestyminen puhelimitse tai sähköpostitse toisi tuloksia. Tähän tähtää Kehitysvammaliiton Palkkaa mut- hanke (Kehitysvammaliitto 2017d), jossa myös yhteistyökumppani Salon kaupunki on mukana.

”Ihan järjestää joku tämmönen tilaisuus kaupungintalolla tai missä hyvänsä sitte, mihin kutsuttais sitten pienii ja keskisuurii yrityksii, miksei suuriikin yrityksii, niinku edustajia tutustumaan tämmöseen ja sitä kautta kertoo ja sit antaa vaikka tämmösii esimerkkei missä on sitte niinku henkilöitä tñ tyypisissä tehtävissä.” TA3

”... et sieltä (työvalmennuksesta) tarttis saada joku ihminen sinne yrityksen johon kertomaan tästä asiasta. Et se on kuitenkin vieras asia.” TA1

Sekä työnantaja- että valmennuspuolella tuli esiin, että negatiiviset asenteet ja ennakkoluulot elävät vahvassa. Tätä ajatusta tukee Vesalan ym. (2016) tutkimus, jossa 47 73:sta työnantajasta oli samaa mieltä väittämän *kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen suurimpana*



*esteenä ovat vallitsevat asenteet* kanssa. Oikeanlaisella markkinoinnilla näihin saataisiin muutoksia positiivisempaan suuntaan. Kaikki haastatellut työnantajat olivat erittäin tyytyväisiä avotyöntekijän työpanokseen, mutta kokivat, että aihetta tuntemattomilla työnantajilla on paljon ennakkoluuloja esimerkiksi avotyöntekijöiden luotettavuudesta, sairastelusta tai hyödyllisyydestä työpaikalla.

”Kuvitellaan et sieltä ei pysty tulemaan sellasta työntekijää mistä ois hyötty sille työnantajalle. Et sil taval (markkinoitaisiin) et sais ennakkoluulot pois ja kuvitelmat ja luulot pois.” TA1

”Myöskin on hirveesti pelkoja siitä miten kehitysvammaisen työllistäminen, et siihen liittyy ihan hirveesti pelkoja vielä tänä päivänäkin, ennakkoluuloja, ni tota varmasti siin olis niinku paljon tehtävää.” TV3

”... sitä arvomaailman muutosta, sitä muutosta siinä, et työyhteisöt ottais mielellään vähän erilaisii työkaverei sinne ...” TV1

Sosiaalinen media markkinointikeinona tuli myös esiin sekä työnantaja- että valmentajapuolella. Arveltiin, että se olisi tehokas ja edullinen markkinointikeino ja erään haastateltavan työvalmentajan työpaikalla olikin jo suunniteltu omien Facebook-sivujen tekoa. Haastateltavan mukaan samalla markkinoinnilla voisi saada myös alihankintatöitä työkeskukselle. Isojen valtakunnallisten yritysten malli ja julkisuus nostettiin myös esille. Esimerkkeinä mainittiin TOK ja Kesko, jotka ovat viime vuosina nostaneet mediaan kehitysvammaisten ja muiden vajaakuntoisten työllistämistä.

Toisaalta avotyön negatiivinen leima julkisuudessa nousi myös esille. Eräs haastateltava arveli, että työnantajat eivät välttämättä halua kovin avoimesti lähteä markkinointiin mukaan, koska avotyön teettäminen koetaan ilmaisen työvoiman hyväksikäyttönä. Tämä ajatus ei luo yrityksestä positiivista kuvaa yhteistyökumppaneille tai asiakkaille. Tähän epäkohtaan pyrkii vaikuttamaan Kehitysvammaliitto (2017b), joka ajaa avotyön määräaikaistamista ja sen asemaa palkkatyöhön tähtäävänä toimenpiteenä.

Kuitenkin haastattelutulosten mukaan monille yrityksille kehitysvammaisten työllistäminen on osa yhteiskuntavastuuta ja kehitysvammaisten osallistamista ja sen koetaan vaikuttavan yrityksen imagoon positiivisesti. Nimenomaan tähän ristiriitaiseen tilanteeseen eräs työvalmentaja kiinnitti huomiota.

”... ehkä kaikki työnantajatkaan ei halua kauheen avoimesti lähteä siihen markkinointiin mukaan et tehtäis tämmösii yhteistyömarkkinointikampanjoita, et tota tää on vähän semmost harmaata...” TV2

## 7.2 Työ tekijää myöten

”...et on löytyny niinku avoimeen työpaikkaan just oikee henkilö ja se on niinku ollu semmonen taas et työnantaja on ollu tosi kiitollinen et on löytyny oikeesti just sopiva tyyppi eikä oo ollu vaan joku tekemään jotain vaan on ollu semmonen joka on ollu innostunu ja kiinnostunu tekemään sitä työtä.” TV3

Tämä sitaatti kuvaa hyvin kaikkien haastateltavien näkemystä sopivan henkilön ja työn kohtaamisesta.

Avotyösuhteita syntyy monien eri väylien kautta ja työvalmentajalta vaaditaankin erilaisten menetelmien käyttöä.

”Joskus on valmiita työpaikkoja mihin yritetään etsiä sopivaa ihmistä, sit on taas toisaalta joku ottaa yhteyttä ... et ois tämmönen ihminen, löytyiskö työtä. Ja sit lähetään kartotta sitä et mitä se vois olla.” TV3

Työvalmentajat korostivat, että kaikissa tilanteissa tärkeintä ennen työpaikan hakua on tutustua asiakkaaseen ja hänen vahvuuksiinsa ja siten pohtia yhdessä hänen kanssaan, mikä työ hänelle sopisi.

”... se on se aa ja oo että se työnkuva on sillä asiakkaalla oikeanlainen.” TV1

Myös tiivis yhteistyö työnantajan kanssa ja työtehtävien kartoitus etukäteen helpottavat oikean henkilön valitsemista juuri kyseiseen työhön. Kokkonen (2015) suosittelee tekstissään voimakkaasti tutustumaan työntekijään ja perehtymään tulevaan työnkuvaan jo ennen työsuhteen alkua. Haastetta tähän tuo se, että työvalmentajien resurssit eivät aina riitä tutustumaan asiakkaisiin riittävän hyvin. Osalla haastateltavista työvalmennus oli vain osa työnkuvasta. Tällöin oikean työn löytäminen asiakkaalle on haastavaa, kun asiakkaan vahvuudet ja tuen tarpeet eivät ole täysin selvillä. Tämän seurauksena saattaa tulla ongelmia avotyöpaikalla.

”...mun mielestä jotkut meille valitut työntekijät, heil ei oo ollu ihan kapasiteettii tehdä niitä töitä mitä on odotettu ... ja vaikka miten on työvalmentaja siin yrittäny, on tehny hyvät ohjeet ... et se ei oo vaan sitte, ei oo ollu semmoiset voimavarat ja lähtökohdat.” TA2

”Mut monta kertaa asioit tulee yllätyksenä, luullaan et joku selviytyy mut ei hän selviydykään. ... et on ollu semmosii et ei oo tullu siit työst tosiaan yhtään mitään.” TA2

”Et eihän he välttämät ollu niinku huonoi työntekijöi et he ei vaan soveltunu siihen hommaan ...” TA2

Kaikkeen ei tietenkään etukäteen voi varautua, mutta tällaisia tilanteita voisi ehkäistä, jos työvalmentajilla olisi riittävästi aikaa tutustua asiakkaaseen ja tämän taitoihin ja mielenkiinnon kohteisiin. Myös työntekijän mahdollinen koulutus edesauttaa oikean työn kohdalle osumista. Ammatillisesta erityisopetuksesta valmistuu vuosittain ammattiin n. 4000-5000 nuorta monilta eri aloilta (Vipunen.fi, 2017). Kun työ vastaa koulutusta, on työsuhteen onnistuminen todennäköisempää. Seuraavassa työnantaja kuvailee työsuhteen alun perehdytystä:

”... ja sit tietenki se, et (avo)työntekijällä oli ammattikoulutus ni kylhän se edesautti et meni hyvin et hän osas sen työn jo et hän ei ollu ihan alanvaihtaja tai nollasta lähtijä.” TA1

Työvalmentajan rooli oikean työntekijän ja työn kohtaamisessa on äärimmäisen merkittävä. Vaikka haasteita on, myös hyviä kokemuksia on niin työnantaja- kuin työvalmennuspuolella. Näille tapauksille yhteistä on, että työvalmentaja tuntee asiakkaan riittävän hyvin sekä tietää tulevan työpaikan työtehtävät ja osaa näin ohjata oikean henkilön oikeaan paikkaan.

”Mut se et työvalmentaja oli niinku apuna siinä et me saatiin, tiesi minkä tyyppinen, mitä osaamista työntekijäl on ja mitä meil on tarjota ni se on niinku hyvä et nää kohtas nää asiat.” TA3

Joskus haasteen työsuhteen muodostumiselle tai onnistumiselle aiheuttaa työvalmentajan vaihtolovelvollisuus. Vaitiolovelvollisuus kattaa kaiken sen tiedon, jonka työvalmentaja on viranomaistahon palveluksessa ollessaan saanut tietoonsa asiakkaasta ja hänen elämäntilanteestaan (Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 1999/621 §23). Siten työvalmentaja ei saa antaa asiakkaastaan esimerkiksi terveystietoja työpaikan edustajille vaan asiakkaan ja työnantajan on keskenään puhuttava näistä. Työvalmentaja voi toki etukäteen jutella asiakkaan kanssa ja kehottaa häntä kertomaan työn kannalta olennaisia asioita esimerkiksi terveydestään.

”Joo asiakas itse kertoo jos haluaa ... omasta elämästään ja itestään et ei siinä oo mitään mut ei, me ei kerrota.” TV1

H: ”Onk asiakkaitten kans ollu jotain semmost et he ei haluis kertoo jotain?”

TV1: ”On ollu ja se on joskus este sille, sille työtoimintapaikan hakemiselle.

Joo on. Että tota, ei voida kertoa. Semmosia asioita että pitää oikeasti tietää.”

TV3: ”On tullu, en sano et usein mutta useita sellasia tilanteit on tullu ja siält on tullu väärinkäsityksii, väärinymmärryksii, kaikenlaisii tilanteit just siitä et työpaikal ei olla tiedetty ku asiakas ei halua kertoa.”

H: ”Miten työnantajat sit suhtautuu ku tulee ilmi joku tällanen?”

TV3: ”No he kysyy et miksei siitä voi kertoa. Ja mä en voi sitä kertoa et sen takia mä kehotan heitä aina keskustelemaan ... ja kehotan aina niitä asiakkait kyl niinku kertomaan niistä asioista”

Toisaalta tutkimuksessa tuli esiin myös se, että aina diagnoosien kertominen ei ole hyvä asia. Työelämän päämies-projektissa (Savas 2015) toteutetussa oppaassa on kerrottu eri diagnooseista ja miten ne tulisi huomioida työntekijän ohjaamisessa. Haastattelussa tuli kuitenkin esiin toinen näkökulma aiheeseen.

TV1: ”...ja on oma mielikuva siitä tota...”

H: ”Niinku tietystä diagnoosista?”

TV1: ”Nii, nii, minkä he sitten ehkä jotenkin... eikä ne asiat mee, nehän on ihan yksilöllisiä kaikki”

H: ”Nii sitä mä just mietin että siitähän voi olla jopa haittaa jos sä kerrot sen”

TV1: ”Niin niin, nimenomaan, kyllä, joo. Joo, ku se mielikuva mikä heil on siitä diagnoosista ni siitä saattaa olla haittaa. ...”

### 7.3 Mitä seuraa soteesta?

Sote-uudistus puhutti haastatteluissa lähinnä työvalmentajia. Erityisesti avotyön rooli uudessa vammaislainsäädännössä sekä palveluntarjoajien kilpailuasetelma nousivat esille. Nykyisellään sote-uudistukseen sisältyykin valinnanvapauskohta, jonka perusteella asiakkaat saisivat itse valita palveluntuottajansa (Alueuudistus, Palveluntuottajat, 2017). Tämä tekisi kuntien työvalmennuspalveluista kilpailijoita keskenään.

Toisaalta TEOS-työryhmä ehdottaa, että työvalmennuspalvelu kokonaisuudessaan siirtyisi TE-hallinnon alle pois sosiaalipalveluista (Vernerinet, 2016c). Tällöin organisaatioiden toimenkuvat uudistuisivat täysin. Haastatteluissa tuotiinkin jo esille yhteistyötä esimerkiksi TE-palveluiden sekä päihde- ja mielenterveyspalveluiden kanssa. Sote-uudistuksen tiimoilta pohdittiin, yhdistetäänkö näitä palveluita tulevaisuudessa jollain lailla.

Koska uudistuksia on valtakunnan tasolla meneillään isolla mittakaavalla, ei kukaan yksittäinen työntekijä tai verkosto halua lähteä tekemään suuria uudistuksia tai kehitystyötä juuri nyt. Eräs haastateltava toi esille, että kollegaverkoston yhteistyöllä voitaisiin saada aikaan kampanja, jolla työvalmennusta tuotaisiin yritysten tietoisuuteen, mutta resurssien ja ajan puute sekä keskeneräinen sote-uudistus eivät innosta kampanjointiin.

H: ”Onks siin sit ehkä sitäki just et kuka lähtis vetämään et ei kenelläkään oo sitä työaika niinku semmoseen niin sanotusti ylimääräseen?”

TV3: ”No se on varmaan just näin ja sit väitän et tää sote-uudistus tulee tekemään et ei kukaan edes halua täl hetkel. Meillä on kuitenkin nyt niin paljon tehtävää sen suhteen et emmä usko et ihan hirveesti sitä yhteistyötä halutaan enää tehdä. ... Et kyllähän me ollaan tällä hetkellä kaikki kollegoita ja tehään yhdessä mut vuoden päästä me ruvetaan olee aika lailla kilpailijoita. Jos se menee se uudistus tällasena mut sillaihan me niinku lähdetään.”

Koska avotyöstä ei tällä hetkellä säädetä missään laissa vaan se on osa työtoimintaa, tuli haastatteluissa esiin avotyön ja muiden vastaavien mallien rooli työmarkkinoilla. Myös työnantajille olisi helpompi markkinoida erilaisia vaihtoehtoja, kun niillä olisi selkeästi määritellyt ohjeistukset ja lait.

”Se tois siihen omaanki työhön semmost selkeyttä et mihin täs nyt ollaan menossa. Et säilyykö avotyö tämmösenä niinku et se asiakas on kehitysvamma palveluihin asiakassuhteessa vai lähteekö se enemmän sinne avoimii työmarkkinoihin. ... et sehän on niinku laajempi, valtakunnallinen ja vaatii ehkä lakimuutoksiaki ... .” TV2

”... se vois olla vähän järjestäytyneempää se toiminta niinku työnantajanki näkökulmasta”. TV2

#### 7.4 Resurssit ja työn kehittäminen

Haastatteluissa lähes kaikkia esille tulleita haasteita yhdisti resurssien puute. Ajan ja resurssien puute rajoitti esimerkiksi kontaktointia yrityksiin, työnantajan ja työntekijän perehdytystä avotyösuhteen alussa, riittävän nopeaa puuttumista ongelmatilanteissa, asiakkaisiin tutustumista työpaikkaa etsittäessä sekä oman työn kehittämistä. Näillä kaikilla nähtiin olevan vaikutusta sekä työnantajien että asiakkaiden tyytyväisyyteen ja työsuhteiden onnistumisiin. Kolmesta haastatellusta työvalmentajasta vain yksi toimi kokopäiväisesti kehitysvammaisten työvalmennuksen tehtävissä. Kahdella muulla oli lisäksi muita tehtäviä tai muita asiakasryhmiä vastuullaan.

”No ehkä se on sit sellasii tilanteit et mä en oo pystyny olemaan siäl työpaikal siin työsuhteen alussa ni se on ehkä ollu semmonen” TV3

”Mut et sillai ehkä omas työssäni ni tota, et ois aikaa enemmän panostaa myös niihin työnantajiin ja sit ihan siihen asiakastyöhön” TV2

”No ei se ehkä oo sillai riittävä (tuki asiakkaille) et kyl mä mieluusti käyttäisin enemmän työaikaa jos se vaan ois mahdollista” TV2

”Mä aattelen et ku mä käyn niin harvoin et sit he (työnantajat) ei oikeen muis-takaan et mua voi hyödyntää. Et jos mul ois mahdollisuus käydä siäl työpaikoil useemmin tapaamas sekä asiakasta et työnantajaa ni he muistaiskin et mua voi hyödyntää” TV2

”...että löytyy niitä palkkatyöpaikkoja ja sitte niitä tuetun työtoiminnan paik-koja. Niin se on yks sellai, mitä pitäis kehittää ja myös niinku ottaa aikaa sille oikeasti” TV1

Ideoita ja kehittämisehdotuksia kuitenkin oli runsaasti ja niitä toteutettaisiin, jos resursseja olisi. Työvalmentajat halusivat panostaa itse asiakastyön lisäksi enemmän muun muassa työnantajien vertaistoimintaan sekä omaan kouluttautumiseen. Haastatteluissa tuli esille sekä soteen että muutenkin jatkuvaan muutokseen liittyen lakien ja asetusten muuttuminen, työl-lisyyden ja taloustilanteen eläminen sekä organisaatiomuutokset.

”No mun mielest tietosuutta siitä niinku avotyösuhteesta, avotyöntekijöistä ... vajaakuntosten työllistymisestä, kyllähän meil on paljon puutteit siinä tietoi-suudessa. ... Et se tieto on semmonen et pitäis saada itelle lisää.” TV3

”Ja nehän (työnantajien tukivaihtoehdot) kyllä muuttuu et siinä pitää kyllä olla ajan tasalla et ennen kun sä alat puhumaan sinne ni ne täytyy tarkistaa työökkä-rin sivuilta sitten” TV1

Toisaalta valmentajat kokivat hyvänä, että työtä pystyy itse suunnittelemaan ja järjestele-mään, jolloin esimerkiksi asiakkaan työpaikalle pystyy lähtemään pienelläkin varoitusajalla. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi työtapaturma tai että asiakasta ei kuulu töihin eikä häntä saada kiinni puhelimella.

”... ei välttämättä et mä kauheen pikasesti pystyn sinne menemään ... mut sitte täytyy vaan järjestellä, jos on semmonen hätä et on ihan pakko mennä ...” TV1

Työvalmentajien kokemasta resurssien puutteesta huolimatta työnantajilla oli näkemys, että he saavat tarvitsemansa avun ja heille riittää aikaa aina tarvittaessa. Työnantajien puheissa tosin tuli esiin, että tämänhetkiset työntekijävalinnat ovat osuneet kohdilleen, eikä sen vuoksi ole suurta tarvetta tällä hetkellä käyttää työvalmentajien palveluita tavallista enempää vaan säännölliset käynnit noin kerran kuukaudessa riittävät. Myös yhteydenpito työpaikan ja valmentajan välillä koettiin sujuvaksi ja helpoksi. Työvalmentajat kokivat pystyneensä antamaan eniten tukea esimerkiksi työelämän sääntöjen opettelussa kuten työaikojen noudattamisessa sekä kommunikoinnissa. Eräs haastateltava toi esille, että jos avotyöntekijällä ei ole ulkoisesti näkyvää vammaa, voi moni työnantaja olettaa kognitiivisten taitojen olevan ikätasoa vastaavat. Tällöin saattaa tulla yllätyksiä, kun työntekijä ei ymmärräkään suullista ohjeistusta kerralla tai ei osaa jotain perusasiaksi miellettyä tehtävää.

”Kyl se täs vaihees on ihan ok, alussa mä toivoin et ois ehkä vähän useemminki voinu olla mut emmä tiedä, asiat sujuu aika hyvin, ei oo mitään ongelmii tän työntekijän kanssa” TA3

”No ainaki mä olen tyytyväinen siihen et sinne on helppo ottaa yhteyttä ja he ottaa helposti yhteyttä” TA2

”... jos mä nään asian jonkun tulevan eteen ni mä pystyn sit työvalmentajaan ottamaan yhteyttä ja saa hänet tarvittaes tänne ... työvalmentaja on ollu niinku helppo kontaktipinta” TA3

”... jos jotain tulee ja jos me (työntekijän kanssa) ei pystytä selvittämään ni sitte mä olen työvalmentajaan yhteydessä. Sit taas mietitään ja kokoonnutaan” TA1

”... mun mielest se on ollu ainakin hienoo et meil on ollu koko ajan se sama valmentaja ... se on tosi hyvä asia työntekijällekin et koko aika on se sama tuttu ja turvallinen siellä ja myös ite ajattelen näin et tietää sit kehen ottaa yhteyttä ...” TA1

”... he osaa ne mekaaniset työt, mut et sit ne haasteet on niis sosiaalis taidois ja sit semmoses niinku työelämän taidoissa.” TV2

Työvalmennuksen kehittämistä kysyttäessä työnantajat toivat esiin tapaamisten ja yhteistyön tärkeyden sekä jo aiemmin mainitun työntekijän ja työpaikan yhteensopivuuden. Myös työsuojeluasioiden huomiointia pidettiin tärkeänä. Haastateltavaksi osui henkilöitä, jotka ovat jo pidemmän aikaa tehneet yhteistyötä työvalmennuksen kanssa, mutta myös uuden edessä olevat työnantajat huomioitiin puheissa.

”Varmaan se voi olla et yhteydenpito pitäis silloin ainakin alussa olla sit tiivimpää” TA1

## 8 TTT-lomakkeen muodostaminen ja käyttö

Toiminnallisena tuotoksena opinnäytetyöstä valmistui palautelomake eli TTT-lomake (Liite 4) työvalmennuksen käyttöön. Kysymykset siihen muodostuivat tutkimustulosten pohjalta ajatellen ensisijaisesti sitä, että lomakkeen avulla voitaisiin mahdollisimman hyvin kehittää työvalmennuksen toimintaa jatkossa. Kysymyksissä keskitytään esimerkiksi työvalmennuksen onnistumisiin, kehittämistarpeisiin, resursseihin ja muuhun toiminnan laatuun. Lomake tehtiin yhteistyössä Salon kehitysvammahuollon työvalmentajien kanssa.

Haastattelutulokset olivat pääasiallinen lähde TTT-lomakkeen rakentamisessa. Lomakkeessa kysytään aluksi työsuhteen perustiedot, kuten työaika. Lomaketta on ajateltu käytettävän tietyn väliajoin, esimerkiksi kerran vuodessa, kun käydään tarkemmin läpi työsuhdetta työntekijän ja työnantajan kanssa. Lomakkeessa arvioidaan siis mennyttä ajanjaksoa ja sen aikana tapahtuneita asioita. Optimaalinen tilanne olisi, että lomake täytettäisiin vuoden välein ja sen avulla pystyttäisiin seuraamaan ja kehittämään työnkuvaa, työolosuhteita ja työntekijän taitoja. Näihin kaikkiin oleellisiin osana vaikuttaa työnantajan saama tuki.

Haastatteluissa työvalmentajien ja työnantajien huomiot olivat monilta osin erilaisia. Lomakkeessa on pyritty huomioimaan molempia tasapuolisesti. Lomakkeessa on jätetty tilaa avoimille vastauksille työpaikkojen vaihtelevuuden ja erilaisuuden vuoksi. Näin jokainen voi tuoda esiin tarkkaan juuri kyseisen työsuhteen ja työpaikan haasteet ja hyvät puolet.

Lomaketta on tarkoitettu käytettäväksi siten, että se lähetetään työnantajalle täytettäväksi ennen sovittua tapaamista ja tapaamisessa käydään lomake läpi kohta kohdalta. Sitä kautta esille tullessiin haasteisiin voidaan keskittyä tarkemmin.

Salon kehitysvammahuollon työvalmentajat toivat esille omia näkemyksiään ja huomioitaan lomaketta tehdessäni. He pitivät tärkeänä, että lomake olisi riittävän lyhyt ja yksinkertainen, jotta se ei aiheuttaisi työnantajille ja työpaikkojen yhdyshenkilöille liikaa ylimääräistä työtä. Tämän vuoksi kysymykset on pyritty muodostamaan siten, että vastaukseksi riittää kyllä tai ei. Kuitenkin jokaisen kysymyksen yhteydessä on tyhjää tilaa, jos työnantaja haluaa tarkemmin avata tilannetta kirjallisesti keskustelun lisäksi. Kirjalliset muistiinpanot ovat tärkeitä



myös työvalmennuksen kehittymisen kannalta; jotta menneisiin tilanteisiin voidaan jälkeenpäin palata, niistä on hyvä olla kirjallista materiaalia, jonka perusteella toimintaa voidaan kehittää ja muokata.

Kirjoitusteknisistä syistä lomake on liitteessä kahdella sivulla, mutta todellisuudessa se toimii yksisivuisena.

## 9 Yhteenveto

Tutkimustuloksista kävi ilmi monia tärkeitä asioita, niin isoja linjoja kuin pieniäkin yksityiskohtia. Itse koin merkittävimpänä positiivisena asiana työnantajapuolen tyytyväisyyden nykyiseen tilanteeseensa. Kaikilla haastatelluilla työnantajilla oli kehittämisehdotuksia työvalmennukseen niin henkilökohtaisesti kuin konseptina, mutta pääasiassa heillä oli vain hyvää sanottavaa. Huolimatta siitä, että työvalmentajat kokivat omat resurssinsa usein liian vähäisiksi riittävän tuen antamiseen, työnantajapuolen mielestä kontaktin työvalmentajaan ja tukea sai aina tarvittaessa.

### 9.1 Viestintä ja markkinointi

Työvalmennuksen ja kehitysvammaisten työllistämisen tiedotus ja markkinointi olivat asioita, jotka työnantajien mielestä voisi tehdä paremminkin. Markkinoinnista puhuttaessa työnantajapuolella yksikään ei maininnut minkäänlaisia hankkeita tai kampanjoita. Tämä vahvistaa sitä ajatusta, että kampanjat ovat lähinnä alan ammattilaisten ja järjestöjen keskuudessa toimiva konsepti, eikä niiden sanoma leviä toivotulla tavalla alaa tuntemattomien, kuten yrittäjien keskuuteen. Työnantajien ehdotuksia markkinoinnille olivat henkilökohtainen kontaktointi tai esimerkiksi avoin tilaisuus, jossa aiheita esiteltäisiin. Myös sosiaalisen median mahdollisuuksia pohdittiin. Kaikenlainen tiedotus ja markkinointi nähtiin kuitenkin tärkeänä, jotta osaavia ihmisiä saadaan työllistettyä ja negatiivisia asenteita ja mielikuvia muokattua.

### 9.2 Työ tekijää myöten

Kuten kenelle tahansa työssä käyvälle, myös kehitysvammaiselle henkilölle on tärkeää, että työ on mielekästä ja työyhteisö ja -ympäristö ovat viihtyisiä. Työnantajat näkivät työn ja tekijän yhteensopivuuden erittäin tärkeänä monestakin syystä. Luonnollisesti motivaatio pysyy hyvänä silloin, kun työ on mielekästä ja siitä saa kiitosta. Työyhteisön toimivuus ja sitoutuminen erityistä tukea tarvitsevan henkilön ohjaamiseen pitävät yllä hyvää ilmapiiriä, mikä edistää kaikkien työhyvinvointia. Tärkeä osa sopivan työpaikan löytymisessä on sekä työntekijän että työnkuvan kartoitus ennalta. Näin saadaan todennäköisemmin työtä osaava ja siitä kiinnostunut henkilö tekijäksi. Kokemuksia oli myös tapauksista, joissa työ ei ollut syystä tai toisesta työntekijälle sopivaa ja usein nämä avotyösuhteet olivatkin päättyneet melko pian.

### 9.3 Sote, työn resurssit ja kehittäminen

Sote-uudistuksen tässä vaiheessa resurssit ja työn kehittäminen nivoutuivat pitkälti soten lomaan. Epätietoisuus tulevaisuudesta oli selkeää erityisesti työvalmennuspuolella. Työvalmentajilla oli haluja kehittää työtään, mutta tällä hetkellä sote-uudistukseen liittyvät muutokset vievät työaikaa ja resursseja varsinaiseen kehittämistyöhön ei ole. Tietyllä tavalla kehittämis työ koettiin tällä hetkellä myös turhana, koska sote-uudistus saattaa mullistaa koko kuvion vuoden tai parin päästä. Sote-uudistuksen ulkopuolelta mainittiin, että resursseja ylipäättään on liian vähän, jotta saataisiin kaikille tarvitseville täysipainoinen työvalmennus ja tuki. Erityisesti asiakkaisiin ennalta tutustuminen oli usein haastavaa ajan puutteen vuoksi. Työnantajat kuitenkin kokivat resurssit riittäviksi heidän tarpeisiinsa; yhteyden ja tapaamisen työvalmentajan kanssa saa aina tarvittaessa, usein nopeallakin aikataululla.

## 10 Opinnäytetyön arviointi

Opinnäytetyön tavoite oli haastattelujen ja teorian avulla koota työvalmennuksen tueksi palautelomake, jonka avulla työvalmennuksen menetelmiä voidaan kehittää. Itse olen tyytyväinen lomakkeen lopulliseen muotoon. Se täyttää työelämän toiveet selkeydestä ja oman ajatukseni monipuolisesta tiedonsaannista. TTT-lomaketta ja sen merkitystä työn kehittymisessä on näin lyhyellä aikajänteellä kuitenkin mahdotonta arvioida. Arviointi vaatisi lomakkeen käyttöä useassa eri kohteessa ja lomakkeen kautta saatuja palautteita ja kehitysehdotuksia pitäisi pystyä toteuttamaan ja seuraamaan pidemmällä aikavälillä luotettavien tulosten saamiseksi.

Lomakkeen arviointia jatkossa voi toteuttaa palautekyselyllä tai haastatteluilla. Haastatteluilta työnantajilta kysyin TTT-lomakkeen valmistuttua arviota sen toimivuudesta ja kysymysten relevanttiudesta. Valitettavasti sain vastauksen kolmesta haastattelusta vain yhdeltä henkilöltä. Hänen mielestään lomake sisälsi kaikki keskeiset asiat.

Itse tutkimusprosessia arvioin oppimispäiväkirjan avulla sekä haastattelutilanteita havainnoiden. Haastattelutilanteen arvioinnilla pyrin siihen, että tarvittaessa muokkaan kysymyksiä tai keskustelun kulkua seuraavaan haastatteluun. Oppimispäiväkirjasta pystyin jälkeenpäin näkemään, minkälainen tilanne haastattelu on ollut ja minkälaisia huomioita olen sen aikana tehnyt. Vaikka haastattelut nauhoitettiin, kaikki ei tallennu nauhalle.

Päiväkirjan ja haastatteluista tehtyjen litterointien perusteella arvioin itse, että tutkimuksen haastatteluosio sujui kohtuullisen hyvin. Pyrin antamaan tilaa haastateltaville ilman johdattelua ja ohjailua. Kuitenkin huomasin, muutaman kerran jo kesken haastattelun, että ajauduin ohjaamaan keskustelua ja kommentointia tiettyyn suuntaan omien mielipiteideni tai oletusteni pohjalta. Luonnollisesti pyrin heti korjaamaan tilanteen sen huomattessani, mutta litteroinneista löytyi kuitenkin vielä tilanteita, joihin en ollut haastatteluhetkellä havahtunut.

Haastateltavat olivat kuitenkin sanavalmiita ja kertoivat rohkeasti omat näkemyksensä asioista.

Omaa objektiivisuuttani pohdin etukäteen; olenko puolueeton tutkija vai kehitysvamma-alan työntekijä. Pääosin koen onnistuneeni puolueettomuudessa, koska tietoisesti pyrin olemaan avoin uusille näkemyksille ja ajatuksille. Oma kokemukseni on kuitenkin toistaiseksi niin suppeaa, että en voi millään mittarilla pitää itseäni kokeneena asiantuntijana tällä alalla. Koen, että myös haastateltavat pitivät minua tutkijan roolissa, koska kertoivat asioista niin positiivisia kuin negatiivisia puolia eivätkä yrittäneet siloitella kokemuksiaan. Ajoittain objektiivisuus vaati kuitenkin enemmän ponnisteluja. Kokemuksen ja aiheutunemuksen, vaikkakin vasta vähäisen, vuoksi minulla on omia näkemyksiä ja ajatuksia aiheesta ja kun haastateltavan ajatukset olivat erilaisia, piti tietoisesti tehdä töitä etten toisi omaa ajatteluaani niin vahvasti esille. Tämä olisi saattanut ohjata keskustelua johonkin tiettyyn suuntaan ja välillä näin kävikin, mutta nopeasti havahduin tilanteeseen.

Tässä tutkimuksessa haastateltu työnantajapuoli oli vain Salon alueelta, mikä tarkoittaa, että heidän kokemuksensa perustuvat pääosin Salon kehitysvammahuollon työvalmennuksen toimintaan. Nyt jos lähtisin uudestaan vastaavaa tutkimusta tekemään, valitsisin haastateltavat hieman toisin ja ottaisin mukaan työnantajia myös muilta paikkakunnilta. Näin saisin työnantajapuolen kokemuksia myös muiden kuin Salon kaupungin työvalmennuksen toiminnasta. Toki asiaan vaikuttivat tutkimuksen resurssit, laajuus ja tutkimusluvut. Muutoin koen, että haastatteluosio toimi hyvin niin teoriassa kuin käytännössä.

Tulosten tulkinta oli mielenkiintoista, mutta myös haastavaa. Haastateltavilla oli paljon sanottavaa ja moni asia olisi ansainnut oman erillisen tutkimuksensa. Pyrin kuitenkin poimimaan sieltä ydinasiat nimenomaan työnantajan tukemiseen liittyen ja löytämään niille vastinetta aiemmasta olemassa olevasta teoriasta. Lähdemateriaalin löytäminen niin ikään oli ajoittain haastavaa. Löysin lukuisia vajaakuntoisten työllistymiseen liittyviä teoksia, mutta työnantajanäkökulma oli selkeästi suppeampi kuin muut käsitellyt aiheet. Työnantajan tukemiseen liittyen löytyi yksittäisiä kappaleita tai lauseita monista lähteistä, mutta niiden löytäminen oli välillä hankalaa. Aihetta voisi syventää vielä runsaasti ja tutkia laajemmin, mutta olen kuitenkin tyytyväinen löydettyäni useita eri näkemyksiä ja kokemuksia tämän opinnäytetyön laajuisilla resursseilla.

## 11 Pohdinta

Aiheen rajaus tässä opinnäytetyössä oli haastavaa, koska kehitysvammaisten työllistyminen kokonaisuutena on laaja aihe. Lähdimme yhteistyökumppanini Salon kaupungin kehitysvamhamuollon kanssa rajaamaan aihetta heidän tarpeidensa sekä minun kiinnostukseni mukaan. Lähtökohtana oli kiinnostukseni avotyöntekijöiden työsuhteisiin ja työnantajiin.

Koska tutkimukseni painottuu työnantajien tarpeisiin, teorian ja lähteiden löytäminen oli haastavaa. Lähdemateriaalia etsiessäni havaitsin, että alalla on tehty tutkimuksia ja selvityksiä aiheesta asiakkaan, työvalmentajien, työvoimapalveluiden sekä erityisoppilaitosten näkökulmista, mutta työnantajien näkemyksiä ja tarpeita on tutkittu verrattain vähän. Jatkotutkimusaiheena minua kiinnostaisi perehtyä erityisesti aiheen näkyvyyteen ja markkinointiin nimenomaan alan ulkopuolella eli yrittäjien ja työnantajapuolen keskuudessa.

Niin tämän tutkimuksen kuin aiemman alalla työskentelyn aikana olen saanut käsityksen, että kehitysvammaisuus on monille vieras ja jopa pelottava asia. Erityisesti kehitysvammaisten henkilöiden heterogeenisyyttä ei ymmärretä vaan heidät luokitellaan yhdeksi tietynlaiseksi ryhmäksi. Termi ”kehitysvamma” karkottaa monet alaa tuntemattomat ja aiheuttaa monissa ihmisissä pelkoa, halveksuntaa tai sääliä. Tämä tietämättömyys ja asennemaailma eivät ole omiaan parantamaan kehitysvammaisten ihmisten työllistymismahdollisuuksia, kuten Vesala ym. (2016) totesivatkin tutkimuksessaan. Toivonkin, että tämä tutkimus muiden vastaavien ohella toisi taas lisää tietoa ja näkemyksiä niin kehitysvamma-alalle kuin sen ulkopuolellekin ja sitä kautta kehitysvammaiset henkilöt pääsisivät yhä enemmän osaksi yhteiskuntaa. Kenties yhteistyö muiden vajaakuntoistentyöllistämispalveluiden kanssa toisi tuloksia, kun töitä ei etsittäisi lähtökohtaisesti nimenomaan kehitysvammaiselle henkilölle vaan osatyökykyiselle henkilölle.

Tutkimuksen aikana opin paljon uutta aiheesta niin haastattelujen kuin lähdemateriaalien kautta. Moniin omiin ajatuksiini sain uusia näkökulmia. Tällä hetkellä pinnalla on vahvasti avotyön muuttaminen määräaikaiseksi ja kehitysvammaisten saaminen palkkatyön pariin. Ajatuksena tämä on hieno, mutta käytäntö on erittäin monisyinen ja haasteita riittää. Media tuo asian esille kuitenkin usein kovin mustavalkoisena, esimerkkinä Helsingin Sanomien artikkeli Tuusulan kaupungin työtoimintapalvelusta (Aalto, 2017). Artikkelin sävy on mielestäni tuomisteva, kun siinä kerrotaan, miten kehitysvammaisille maksetaan kaksi euroa päivässä kun lounas maksaa viisi euroa. Artikkelin korostaa otsikosta lähtien erityisesti Tuusulan kunnan toimintatapoja, vaikka toiminta on täysin samanlaista ja myös lainmukaista monissa Suomen kunnissa. Tämän kertoo myös artikkelissa Tuusulan vammaispalvelujen päällikkö Sari Juhila. Tämänkaltaiset negatiivista leimaa luovat artikkelit lietsovat ihmisten hämmennystä ja kiukkua; miksei asialle tehdä mitään? Itsekin kannatan sitä, että tuottavasta työstä maksetaan käypä

palkka, kuten Irjala (2017) mielipidekirjoituksessaan totesi. Tällä hetkellä tämä ei aina toteudu. Se vaatii kuitenkin tarkan suunnitelman ja uusia rakenteita monille kunta- ja valtionsektorin palvelualueelle. Asiaa ajavat tällä hetkellä useat tahot ja toivon mukaan lähivuosina saamme tilanteeseen parannusta. Asia ei kuitenkaan ole niin mustavalkoinen kuin minkälaisen kuvan media siitä luo.

## Lähteet

- Aalto, Maija. 15.9.2017. Helsingin sanomat, uutisartikkeli. Viitattu 7.11.2017. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000005368603.html>
- Alueuudistus. Palveluntuottajat. Viitattu 4.8.2017. <http://alueuudistus.fi/palveluntuottajat>
- Alueuudistus. Sote- ja maakuntauudistuksen yleisesittely. Viitattu 11.7.2017. <http://alueuudistus.fi/sote-maku-yleisesittely>
- Aula-työkoti. Mahdollista-materiaalit. 2017. Viitattu 3.9.2017. <http://www.aula-tyokoti.fi/mahdollista-materiaalit/>
- Eduskunta. Vammaislainsäädännön uudistus. 2017. Viitattu 11.7.2017. [https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen\\_oikeus/LATI/Sivut/vammaislainsaadannon-uudistus.aspx#](https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/vammaislainsaadannon-uudistus.aspx#)
- Hakala, K. 2017. Yksityinen sähköpostiviesti 7.8.2017.
- Hakala, K. 2017. Työllistymistarinoita. Kehitysvammaliiton selvityksiä 13. Viitattu 19.9.2017. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyollistymistarinoita-netti-s.pdf>
- Hyytinen, O. & Miettinen, K. 2012. Työvalmennuksen laatukäsikirja 2012. Viitattu 12.4.2017 <http://www.sovatek.fi/Tyovalmennuksen%20laatukasikirjan%20raportti%202012.pdf>
- Irljala, M. 2017. Helsingin Sanomat. Mielipide. Viitattu 19.9.2017. <http://www.hs.fi/paivanlehti/19092017/art-2000005372835.html>
- Jukantupa, P. toim. 2008. Ka! Moon. Tuettu työllistyminen ry. Saarijärven Offset Oy; 123-130.
- Juntunen, K. 2006. IMBA: työkyvyn ja työn vaatimusten arviointiväline. Työkykyä arvioivan osion validiteetti. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 7.7.2017. [https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12554/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-2007319.pdf](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12554/URN_NBN_fi_jyu-2007319.pdf)
- Kairi, T., Nummelin, T. & Teittinen, A. 2010. Työtoiminnan käytäntö ja kokemus. Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta. Kehitysvammaliiton selvityksiä 6. Viitattu 28.4.2017. [http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton\\_selvityksia\\_6.pdf](http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_6.pdf)
- Kajaanin Ammattikorkeakoulu, Opinnäytetyöpakki. 2017. Viitattu 28.5.2017. <http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta/teemoittelu>
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print; 117.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Suomen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print; 110.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print; 21, 53-54.
- Kaski, M. (toim.), Manninen, A. & Pihko, H. 2013. Kehitysvammaisuus. 5.-6. painos. Sanoma Pro Oy; Helsinki, 16-18, 21-22.
- Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. 2017a. Työ- ja päivätoiminta. Viitattu 27.4.2017. <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyo--ja-paivatoiminta/>
- Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. 2017b. Työelämä. Viitattu 14.3.2017. <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama>

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. 2017c. Työhönvalmennus. Viitattu 13.4.2017  
<http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tuettu-tyollistyminen/tyohonvalmennus/>

Kehitysvammaliitto. 2013. Saatiin töitä! Monenlaisia tuloksetekijöitä- hankkeen loppuraportti. Viitattu 25.9.2017. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/monenlaisia-tuloksetekijoita-loppuraportti.pdf>

Kehitysvammaliitto. 2016. Viitattu 9.7.2017. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/liitto/tutkimushankkeet/>

Kehitysvammaliitto. 2017a. Viitattu 5.8.2017. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/ykn-vammaissopimuksen-taytantonpanossa-paljon-tehtavaa/>

Kehitysvammaliitto. 2017b. Viitattu 12.9.2017. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>

Kehitysvammaliitto. 2017c. Viitattu 27.5.2017. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomaksi/kehittaminen/>

Kehitysvammaliitto. 2017d. Viitattu 4.6.2017. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomaksi/kehittaminen/palkkaa-mut/>

Keskuspuiston ammattiopisto. Teot tutuiksi. 2015. Viitattu 8.7.2017. <http://www.keskuspuisto.fi/index.php?k=219905>

Kokkonen, M. 2005. Tuetun työllistymisen prosessi vaihteittain. Teoksessa Tuettu työllistyminen - Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen, toim. Sariola, L. Savion Kirjapaino Oy; Kerava, 24-31.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977. Viitattu 27.4.2017 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20kehitysvammaisten>

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999. Viitattu 9.7.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990621#L6P23>

Lampinen, P. & Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemmältä. Savion kirjapaino Oy, Kerava; 39-40.

Mahdollista! - pieni opas työnantajalle. 2017. Työelämän tuoret tuulet- hanke. Aula-työkohtien kannatusyhdistys ry. Viitattu 3.9.2017. <http://www.aula-tyokoti.fi/wp-content/uploads/2017/08/mahdollista-opas-tyonantajalle.pdf>

Mononen, M. 2017. Tuloksellisen työhönvalmennuksen ohjenuoria. Keinoja laatukriteerien mukaiseen työhönvalmennukseen. Rinnekodin julkaisusarja 6. Libris Oy, Helsinki.

Paanetoja, J. 2013. Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisten tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. A-sarja N:o 316. Oy Nord Print Ab, Helsinki; 71.

Pajunen, T., Vuorenpää, K., Nikula, L., Österlund, K., Mäenpää, M., Ahlsten, M. & Seppälä, H. 2008. Työllä osallisuutta? Yhteisvastuu 2008- hankkeiden loppuraportti. Viitattu 11.7.2017. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyolla-osallisuutta-loppuraportti.pdf>

Pikkusaari, S. Työ(hön)valmennus on taitolaji. 2012. Hämeenlinnan Offset-Kolmio Paino Oy; Hämeenlinna, 13-14.

Puustellin tuki. 2017. Talli- tuetun oppisopimuksen toimintamalli. Viitattu 25.9.2017. <http://www.puustellintyokyla.fi/talli-hanke>

Raudaskylän kristillinen opisto. KELPO - kehitysvammaisen polku työelämään. Viitattu 25.9.2017. [http://www.rko.fi/kehittamme-yhdessa/kaynnissaolevathankkeet\\_1/kelpo](http://www.rko.fi/kehittamme-yhdessa/kaynnissaolevathankkeet_1/kelpo)

Rinne koti. 2017. 3KK. Viitattu 25.9.2017. <https://www.rinne koti.fi/tutkimus-ja-kehitys/kehittaminen/3kk>

Salon kaupunki, kehitysvammaisten palvelut. Viitattu 23.5.2017. <http://www.salo.fi/sosiaali-jaterveyspalvelut/vammaistenpalvelut/kehitysvammaistenpalvelut/>

Saloviita, T., Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. 1997. Tie auki työelämään. Tuetun työllistämisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylän Yliopistopaino, Jyväskylä; 27-28, 35-39, 245-267.

Savas. Työelämän päämies 2. 2015. Viitattu 3.9.2017. [http://www.savas.fi/userfi-les/file/typa/opas/savas\\_tyoelaman\\_paamies\\_opas\\_tyonantajalle\\_web.pdf](http://www.savas.fi/userfi-les/file/typa/opas/savas_tyoelaman_paamies_opas_tyonantajalle_web.pdf)

Sosiaalihuoltolaki 710/1982. Viitattu 2.8.2017. <http://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1982/19820710?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki#L3P27d>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Osatyökykyisille tie työelämään. Viitattu 9.7.2017. <http://stm.fi/hankkeet/osatyokykyisyys>

Taidoista työpoluiksi. 2017. Viitattu 9.7.2017. <http://www.taidoistatyopoluiksi.fi/etusivu/>

Taidoista työpoluiksi. Työnantajalle. 2017. Viitattu 9.7.2017. <http://www.taidoistatyopoluiksi.fi/tyonantajille/>

Tampereen kaupunkilähetys. 2017. Työklänikka-projekti. Viitattu 25.9.2017. <https://tampere-citymission.fi/tukea/tyoklinikka/>

Tilastokeskus. 2017. Teoreettinen viitekehys. Viitattu 14.5.2017. <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/02/03/>

United Nations, CRPD, article 27. 2006. Viitattu 28.5.2017. <http://www.un.org/esa/soc-dev/enable/rights/ahc8adart.htm#art27>

VAMLAS. IMBA- ja Melba työkyvynarvointikoulutukset. 2017. Viitattu 7.7.2017. <http://www.vamlas.fi/koulutus/imba-melba-koulutukset/>

Vates.fi. 2011. Työtä tavallisella työpaikalla työvalmentajan tukemana. Viitattu 25.9.2017. [https://www.vates.fi/media/julkaisut\\_raportit/\\_2011/2011\\_tuettu\\_tyollistyminen\\_projekti\\_lr\\_nikula.pdf](https://www.vates.fi/media/julkaisut_raportit/_2011/2011_tuettu_tyollistyminen_projekti_lr_nikula.pdf)

Vates. 2017. Tiedolla vaikuttaminen- hanke. Viitattu 25.9.2017. <http://www.vates.fi/vates/projektit/tiedolla-vaikuttaminen.html#tiedollavaikuttaminen>

Vernerinet. 2016a. Viitattu 28.4.2017. <http://verneri.net/yleis/tyotoiminta>

Vernerinet. 2016b. Viitattu 28.5.2017. <http://verneri.net/yleis/ykn-vammaissopimus>

Vernerinet. 2016c. Viitattu 12.9.2017. <http://verneri.net/yleis/teos-tyoryhman-keskeisia-linjauksia>

Vesala, H., Klem, S., Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Viitattu 11.7.2017. [http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien\\_kokemuksia\\_kehitysvammaisista\\_tyontekijoista.pdf](http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tyontekijoista.pdf)

Vipunen.fi. 2017. Viitattu 12.9.2017. [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillinen%20erityisopetus%20-%20tutkinnot%20-%20koulutusala.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillinen%20erityisopetus%20-%20tutkinnot%20-%20koulutusala.xlsb)

YK-liitto. Vammaisten oikeudet. YK:n yleissopimus vammaisten oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. 2016. Viitattu 8.7.2017. [http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten\\_oikeudet\\_2016\\_net.pdf](http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf)



## Liitteet

Liite 1: Työvalmentajien haastattelulomake .....	42
Liite 2: Työnantajien haastattelulomake .....	43
Liite 3: Tutkimuslupa.....	44
Liite 4: TTT-lomake .....	45

Liite 1: Työvalmentajien haastattelulomake

Sosionomikoulutuksen opinnäytetyö, Laurea Ammattikorkeakoulu

Anni-Lena Boege

[anni.boege@student.laurea.fi](mailto:anni.boege@student.laurea.fi)

044xxxxxxx

Teemahaastattelun pohjatietolomake työvalmentajille

**Työnkuvan tiedot**

Kuinka suuri osa työstäsi on työvalmennusta/avotyönohjausta tai siihen liittyvää toimintaa?

Kuuluuko työhösi jotain muuta?

**Työvalmennus ja yhteistyö työnantajien kanssa**

*työvalmennuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä kehitysvammahuollon antamaa (avo)työnohjausta asiakkaille ja näiden työnantajille*

Koetko pystyväsi antamaan riittävän tuen työnantajille työsuhteen alkaessa?

Saatko työnantajilta toiveita tai kehitysehdotuksia työvalmennuksen laatuun/sisältöön liittyen? Pyydätkö palautetta säännönmukaisesti?

Koetko, että työaikasi/resurssisi riittävät antamaan laadukasta tukea työnantajille?

Kuvaile tilanne, jossa olet kokenut pystyväsi antamaan työnantajalle tukea erityisen tärkeällä hetkellä.

Kuvaile tilanne, jossa et ole mielestäsi pystynyt tukemaan työnantajaa riittävästi.

Mitä haluaisit kehittää työssäsi?

Mitä ajattelet työnantajien haluavan kehittää työvalmennuksessa?

## Liite 2: Työnantajien haastattelulomake

Sosionomikoulutuksen opinnäytetyö, Laurea Ammattikorkeakoulu

Anni-Lena Boege

[anni.boege@student.laurea.fi](mailto:anni.boege@student.laurea.fi)

044xxxxxxx

Teemahaastattelun pohjatietolomake työnantajille

### **Avotyösuhteen tiedot**

Työsuhte alkanut: \_\_\_\_\_

Työaika: \_\_\_\_ tuntia päivässä \_\_\_\_ päivää viikossa

### **Työvalmennustuen tarve**

*Työvalmennuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä kehitysvammahuollon avotyönohjaajien työtä*

Millaista työvalmennuksen tuki oli työsuhteen alussa? Oliko se riittävää? Koitko, että voit olla yhteydessä työvalmentajaan aina tarvittaessa?

Kuvaile tilanne, jossa työsuhteen alun työvalmennus vastaisi täsmällisesti tarpeisiin ja saisitte siitä työnantajana/työyhteisönä parhaan mahdollisen hyödyn.

Kuvaile työsuhteen ajalta tilanne, jossa työvalmennuksesta on ollut erityisen paljon hyötyä/apua.

Kuvaile tilanne, jossa olisit kaivannut työvalmentajalta vahvempaa/enemmän tukea.

Työvalmentaja käy paikan päällä \_\_\_\_ kertaa viikossa/kuukaudessa/vuodessa.

Tämä on mielestäni sopivasti / liian usein/ liian harvoin.

Mitä asioita haluaisit kehittää työvalmennuksessa? Mihin asioihin olet erityisen tyytyväinen?

Liite 3: Tutkimuslupa

**SALON KAUPUNKI**

**VIRANHALTIJAPÄÄTÖS**

Sosiaalipalveluiden päällikkö

11.4.2017

§ 5

Tutkimuslupa

Tutkimuslupa " Kehitysvammaisten henkilöiden työnantajien tuen tarve"  
1036/07.01.04.01.03/2017

Anni-Lena Boege opiskelee Laurea Ammattikorkeakoulussa sosionomiksi ja tekee opinnäytetyön kehitysvammaisten henkilöiden työnantajien tuen tarpeeseen liittyen. Hän tekee opinnäytetyötä osittain työharjoittelun yhteydessä Salon työ- ja toimintakeskuksessa.

Opinnäytetyössä haastatellaan nykyisiä kehitysvammahuollon asiakkaiden (avo)työnantajia sekä Varsinais-Suomen työvalmennusverkoston työvalmentajia. Haastatteluista kerätään tietoa ja kokemuksia, joita peilataan aiheesta jo olemassa olevaan tutkimustietoon. Lopputuloksena tulosten analysoinnin ja raportoinnin lisäksi tehdään palautelomake, jota voi käyttää tukena työntekijän, työnantajan ja työvalmentajan välisissä palaute- ja ohjauskeskusteluissa.

Haastateltavien työnantajien sekä työvalmentajien anonymiteti säilyy siten, että heistä kerrotaan ainoastaan alue, jolla he toimivat tehtävässään. Asiakkaiden tietoja ei opinnäytetööhön tarvita.

Päätöksen peruste

Salon kaupungin hallintosääntö § 9 3

Päätös

Myönnän tutkimusluvan opinnäytetyön tekemistä varten.

  
Eeva Purhonen  
Sosiaalipalveluiden päällikkö

Liite 4: TTT-lomake

TTT - Työvalmennuksen tuki työnantajalle

**Lomake työvalmennuksen tarpeesta ja toimivuudesta avotyössä**

Päivämäärä \_\_\_\_\_

Arvio ajalta \_\_\_\_\_.\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_.\_\_\_\_

Työntekijän nimi: \_\_\_\_\_

Työnantaja/yhteyshenkilö: \_\_\_\_\_

Työsuhde alkoi: \_\_\_\_\_.\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

Työntekijän työaika: \_\_\_\_ h/pv, \_\_\_\_ pv/vk

Tapaamisia työvalmentajan kanssa \_\_\_\_ kertaa viikossa/kuukaudessa/vuodessa

Onko tapaamisia mielestäsi

\_\_ sopivasti

\_\_ liian usein

\_\_ liian harvoin

Olen saanut yhteyden työvalmentajaan aina tarvittaessa

\_\_ kyllä

\_\_ ei

Jos ei, miten olet toiminut tilanteessa?

---

---

Onko työvalmentaja huomionnut riittävän hyvin alan erityispiirteet (esim. hygienia, työsuojelu, salassapito, työvaatetus jne.) ?

\_\_ kyllä

\_\_ ei

Jos ei, miten jatkossa toivoisit niihin kiinnitettävän huomiota?

---

---

Onko työntekijä suoriutunut tehtävistään odotusten mukaisesti?

\_\_\_ kyllä

\_\_\_ ei

Jos ei, minkälaisia haasteita on ollut? Oletko näissä tilanteissa saanut riittävän tuen työvalmennukselta?

---

---

---

Oletko saanut työvalmentajalta riittävän tuen työsuhteen alussa/uusien työtehtävien perehdytyksessä?

\_\_\_ kyllä

\_\_\_ ei

Jos ei, minkälaista tukea olisit toivonut ja kuinka paljon?

---

---

Muuta palautetta työvalmennuksesta menneeltä ajanjaksolta

---

---

---